

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Edeltraud Hoffmann

Zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in
Westdeutschland Qualitative und quantitative Aspekte

26. Jg./1993

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Westdeutschland

Qualitative und quantitative Aspekte

Edeltraud Hoffmann*

Die vorliegende Untersuchung setzt die Reihe von Veröffentlichungen des IAB zum Problemkreis Ruhestandsgrenze und Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer fort. Sie liefert insbesondere Daten zur Verteilung älterer Arbeitnehmer nach Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen, Stellung im Beruf/Ausbildung und zeigt – soweit möglich – zukünftige Perspektiven auf.

Datenbasis ist die Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die ca. 75 % der Erwerbstätigen erfaßt:

- Rund 70 % der 50jährigen und älteren Arbeitnehmer waren 1991 in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt (mit 1 bis 9 bzw. 10 bis u. 500 Beschäftigten), 30 % in größeren Betrieben und in Großbetrieben (mit 500 bis u. 5000 bzw. ab 5000 Beschäftigten).
- Ein Vergleich 1980/1991 zeigt, daß in größeren Betrieben und in Großbetrieben der „Alterungsprozeß“ offensichtlich weniger stark ausgeprägt war als in Klein- und Mittelbetrieben.
- Die meisten Branchen des Warenproduzierenden Gewerbes weisen überdurchschnittlich hohe Anteile Älterer auf; in den meisten Dienstleistungszweigen sind Ältere unterrepräsentiert. Nach den jüngsten Projektionen zum sektoralen Arbeitskräftebedarf zeichnen sich jedoch gerade im Dienstleistungssektor (mit Ausnahme von Handel, Post, Bahn) gute Beschäftigungsaussichten ab, während in vielen Branchen des Warenproduzierenden Gewerbes starke Beschäftigungsverluste zu befürchten sind.
- Generell gilt, daß ältere Beschäftigte insgesamt geringer qualifiziert sind als die jüngeren. Allerdings sind überdurchschnittlich viele von ihnen als Facharbeiter oder Meister tätig. Hier spiegeln sich hauptsächlich die Bildungsanforderungen zur Zeit ihres Berufseintritts wider.
- Nach den IAB/Prognos-Projektionen zur Arbeitslandschaft bis 2010 steigt der Anteil höher qualifizierter Tätigkeiten, während der Anteil einfacher oder Hilfstätigkeiten stark sinkt. Die Alternative, ältere und leistungsgeminderte Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten weiterzubeschäftigen, wird demnach erheblich eingeschränkt.

Mit der Rentenreform von 1992 ist ein erster Schritt getan, die Lebensarbeitszeit wieder zu verlängern. Das Teilrentenmodell könnte den „gleitenden Ruhestand“ (Teilzeitarbeitsplatz und Teilrente) fördern. Dies erfordert allerdings eine kontinuierliche berufliche Fortbildung – auch für ältere Mitarbeiter – in den Betrieben, die Förderung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (auch in Form überbetrieblicher Einrichtungen) sowie ein ausreichendes Angebot attraktiver Teilzeitarbeitsplätze.

Gliederung

- 1 Ziel der Untersuchung
 - 2 Die Situation Älterer zwischen Erwerbsleben und Ruhestand
 - 3 Methodische Anmerkungen
 - 3.1 Abgrenzung des Personenkreises der „Älteren“
 - 3.2 Datenbasis
 - 4 Verteilung der älteren Arbeitnehmer
 - 4.1 Beschäftigte nach Betriebsgrößen
 - 4.2 Altersstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößen
 - 4.3 Ältere Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen
 - 4.4 Stellung im Beruf und Ausbildung der Beschäftigten
 - 5 Beschäftigungsaussichten Älterer
 - 6 Mögliche Auswirkungen der Rentenreform 1992
 - 7 Folgerungen für die Beschäftigungssicherung Älterer
- Tabellenanhang

1 Ziel der Untersuchung

Gegenwärtig wird die Erwerbsarbeit Älterer, besonders älterer Arbeitnehmer, unter verschiedenen, manchmal widersprüchlich erscheinenden Aspekten diskutiert.

Im Vordergrund stehen wegen der problematischen Arbeitsmarktlage Überlegungen und Vorschläge, die Altersgrenze für den vorgezogenen Ruhestand noch weiter zu senken, um den Arbeitsmarkt rasch zu entlasten.

Gleichzeitig wird aber auch die Forderung erhoben, die Lebensarbeitszeit zumindest mittelfristig wieder zu verlängern. Wegen der gesunkenen Geburtenziffern wären andernfalls die Renten nicht mehr finanzierbar; zumal, wenn eine noch wachsende Zahl Älterer vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden würde. Deshalb werden nach dem Rentenreformgesetz 1992 vom Jahr 2001 an die Altersgrenzen für den vorzeitigen Ruhegeldanspruch stufenweise angehoben.

Darüber hinaus werden auf Kongressen und in der allgemeinen Öffentlichkeit zunehmend Umfang und Folgen der absehbaren Alterung der Erwerbsbevölkerung erörtert: Aufgrund schwächer besetzter Nachwuchsjahrgänge ist ein wachsender Anteil Älterer und Nachwuchsmangel zu erwarten. Kann dann noch die erforderliche Innovationsfähigkeit der Wirtschaft gewährleistet werden, wird es „aus-

* Edeltraud Hoffmann ist Mitarbeiterin im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

reichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen“ geben, welche Gestaltungsspielräume sind denkbar? Ältere Arbeitnehmer stehen somit im „Spannungsfeld zwischen gegenwärtiger Frühverrentungspraxis und zukünftigen Innovationsanforderungen“ (Bullinger et al. 1993). Im Hinblick auf Schlußfolgerungen wird dabei häufig über unzureichende Dateninformationen geklagt: wo und in welchem Umfang sind ältere Arbeitnehmer beschäftigt, wo könnte besonderer Handlungsbedarf entstehen.

Der folgende Beitrag will daher in erster Linie einen Überblick geben über die Verteilung älterer Arbeitnehmer in Westdeutschland nach Wirtschaftszweigen und nach Betriebsgrößenklassen. Außerdem werden Angaben zur Stellung im Beruf und zur Ausbildung gemacht. Dabei werden zwei Altersgruppen abgegrenzt. Zum einen die im Jahr 1991 Fünfzigjährigen und Älteren, die also spätestens bis 2010 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sein werden, zum anderen die 40- bis 49jährigen, die nach dem Jahr 2000 die älteren Arbeitnehmer ab 50 Jahre sein werden. Damit sollen Anhaltspunkte dafür geliefert werden, in welchen Bereichen Probleme hinsichtlich der Altersstruktur gravierend sein könnten. Anschließend wird zu den Beschäftigungsaussichten Älterer bis zum Jahr 2010 und unter dem Einfluß der Rentenreform Stellung genommen und schließlich auf personalpolitischen sowie arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf hingewiesen. Eingeleitet wird der Beitrag mit einigen Anmerkungen zur derzeitigen Situation älterer Arbeitnehmer.

2 Die Situation Älterer zwischen Erwerbsleben und Ruhestand

Seit Mitte der 70er Jahre hat für viele Arbeitnehmer das sechste Lebensjahrzehnt den Charakter einer Übergangsphase angenommen, in der gesicherte Beschäftigung bis zum gesetzlichen Rentenbeginn nicht mehr selbstverständlich ist. Ausgelöst wurde diese Entwicklung durch die ungünstige Arbeitsmarktlage infolge der beiden Energiepreiskrisen 1974/75 und 1981/82, bei gleichzeitigem Hineinwachsen der geburtenstarken Jahrgänge in das Erwerbsleben und zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen. Trotz wirtschaftlicher Erholung konnten nicht ausreichend viele Arbeitsplätze für das enorm gestiegene Erwerbspersonenpotential geschaffen werden (Klauder 1989; IAB 1992).

Die Übergangsphase zwischen Erwerbstätigkeit und gesetzlichem Rentenbeginn kann für Ältere bedeuten: Arbeitslosigkeit, Frührente wegen Erwerbsunfähigkeit, Vorruhestand.

Zwar ist für ältere Arbeitnehmer das Risiko, arbeitslos zu werden, geringer als für jüngere (hauptsächlich wegen des besseren Kündigungsschutzes), doch wenn einmal der Arbeitsplatz verloren ist, ist das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit um so größer. Den dominierenden Einfluß des Alters auf die Dauer der Arbeitslosigkeit bestätigen z.B. auch Regressionsanalysen für die Jahre 1986 und 1990. Danach hat der Einfluß des Alters im Jahr 1990 gegenüber 1986 noch an Gewicht gewonnen. In beiden Jahren galt, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit um so höher lag, je älter der Arbeitslose war. Doch begann der sprunghafte Anstieg der Länge der Arbeitslosigkeit 1986 noch beim 50. Lebensjahr, so setzte er 1990 schon um das 45. Lebensjahr ein (Buttler, Cramer 1991). Im September 1992 waren 46% der älteren Arbeitslosen (45 bis 64 Jahre) schon länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und stellten

somit zwei Drittel aller Langzeitarbeitslosen. Die Chancen, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, sind für sie derzeit gering. Von den älteren Arbeitslosen, die 1992 aus registrierter Arbeitslosigkeit abgingen, fanden nur 30% wieder Arbeit. Die Chancen sinken noch (1992 auf 20%), wenn zum fortgeschrittenen Alter auch gesundheitliche Probleme treten (Bundesanstalt für Arbeit 1993). Nahezu zwei Drittel schieden aus sonstigen Gründen aus, u. a. nach Abgabe einer Erklärung der Nicht-Verfügbarkeit (§ 105 c AFG), wegen Krankheit oder Rentenübergang.

Gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer oder Arbeitslose können häufig ihre verbliebene Leistungsfähigkeit beruflich nicht mehr einsetzen, weil entsprechende Teilzeitarbeitsplätze fehlen. Es bleibt der Ausweg, eine Frührente zu beantragen. Das Risiko, berufs- oder erwerbsunfähig zu werden, steigt vom 50. Lebensjahr an drastisch und erreicht die höchsten Wahrscheinlichkeitsraten bei den 55- bis 59jährigen.

Noch zu Zeiten der Vollbeschäftigung wurde – ausdrücklich mit gesundheits- und humanisierungspolitischer Begründung – die Regelaltersgrenze von 65 Jahren für den Rentenbeginn weiter flexibilisiert. Das Rentenreformgesetz 1972 eröffnete langjährig Versicherten die Möglichkeit des flexiblen Altersruhegeldes ab 63 Jahren, Schwerbehinderten ab 62 Jahren (seit 1980 ab 60 Jahren), die sogleich von vielen in Anspruch genommen wurde. Frauen und Arbeitslose konnten ohnedies schon seit 1957 unter bestimmten Voraussetzungen mit 60 Jahren in Rente gehen.

Trotzdem entstand wegen der ungünstigen Arbeitsmarktentwicklung in den Folgejahren weiterer Flexibilisierungsbedarf.

Verstärkt seit Mitte der 70er Jahre wurden älteren Beschäftigten zusätzliche Möglichkeiten angeboten, vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Von Bedeutung ist die anfänglich so genannte „59er-Regelung“ (Arbeitslosengeld ab 59 Jahre – heute frühestens ab 57 Jahre, 4 Monate - vorzeitige Altersrente ab 60 Jahre, häufig Ausgleichszahlungen der Betriebe) sowie das Vorruhestandsgesetz (gültig 1984 bis 1988), abgelöst vom Altersteilzeitgesetz (gültig bis 1992) zur Förderung des vorzeitigen bzw. gleitenden Rentenübergangs durch die Bundesanstalt für Arbeit, schließlich die Teilrente ab 1992. Auch nach erneuter Einführung der Erstattungsvorschrift des § 128 AFG zum 1.1. 1993 bieten einzelne Unternehmen ihren älteren Mitarbeitern weiterhin Vorruhestandsprogramme in Verbindung mit freiwilliger Arbeitslosigkeit an.

Gerade in der gegenwärtig schwierigen Arbeitsmarktlage könnte vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch die damit verbundene Reduzierung des Arbeitskräfteangebots zur Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen. Zudem ist eine baldige positive Wende nicht zu erwarten, im Gegenteil, sowohl nach IAB-Projektionen als auch nach der jüngsten Prognos-Projektion muß möglicherweise sogar noch über 2000 hinaus mit relativ hoher Arbeitslosigkeit gerechnet werden (IAB 1992; Prognos AG 1993).

Vorruhestandsmaßnahmen haben nach den Erfahrungen der Jahre 1984 bis 1988 den Vorzug weitgehender gesellschaftlicher Akzeptanz. Erstens ist der Status eines Rentners frei von dem Makel, den viele bei Arbeitslosigkeit empfinden, zweitens verbessern sich mit dem früheren Ausscheiden Älterer tendenziell die Beschäftigungschancen der Jüngeren, was auch erklärtes Ziel des Vorruhestandsgesetzes war. Sicherlich ist die berufliche Ausbildung

und Integration der Nachwuchskräfte gesamtwirtschaftlich und gesellschaftlich von erheblicher Bedeutung.

Unternehmen nutzen Vorruhestandsmöglichkeiten (privat oder öffentlich finanziert) seit Jahren, um personelle Anpassungen sozial verträglich zu gestalten, die im Zuge von betrieblicher Umstrukturierung, Rationalisierung, Innovation oder auch bei konjunkturbedingten Absatzproblemen erforderlich werden. Persönliche Anliegen der älteren Arbeitnehmer (evtl. nachlassendes Leistungsvermögen oder der Wunsch nach frühem Ruhestand) stehen eher im Hintergrund.

Dabei sollten die allerdings recht unterschiedlichen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer nicht außer acht bleiben, ihre Entscheidungsfreiheit sollte gesichert sein. Während viele Ältere – manchmal auch gegen betriebliche Interessen – vorzeitig in Ruhestand gehen möchten und dies auch als Rechtsanspruch betrachten, fühlen sich andere zu früh aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt und willigen mehr unter dem Zwang der Verhältnisse ein. Manche empfinden auch einen gewissen gesellschaftlichen Druck, ihren Arbeitsplatz vorzeitig für Jüngere freizumachen.

Stehen derzeit also noch Vorruhestandsmaßnahmen im Vordergrund, so zeichnen sich bereits mittelfristig Grenzen für die Fortsetzung dieser Praxis ab:

Die Alterung der Bevölkerung bewirkt den starken Anstieg der „Altenlastquote“, definiert als Anteil der ab 65jährigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Wenn derzeit 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) ca. 22 Personen im Rentenalter (ab 65 Jahren) gegenüberstehen, werden es infolge Geburtenrückgangs und zunehmender Lebenserwartung wahrscheinlich im Jahr 2010 fast 30 sein und im Jahr 2030 bereits 40 (Deutsche und Ausländer, ohne Wanderungen). Dies gilt sowohl für die alten Bundesländer als auch für die gesamte Bundesrepublik (Kühlewind 1992). Es muß zu Problemen für die Rentenfinanzierung führen, wenn – nach Modellrechnungen der Rentenversicherungsträger – bis zum Jahr 2030 schließlich auf jeden Beitragszahler ein Rentner kommen sollte.

Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wird ein Schritt zur langfristigen Sicherung der Rentenfinanzen getan unter Berücksichtigung der Alterung der Bevölkerung und mit dem Ziel, Steigerungen der Beitragssätze zur Rentenversicherung bzw. Leistungseinschränkungen zumindest in Grenzen zu halten (zur Ausgestaltung des Gesetzes siehe Ziffer 6).

Auf jeden Fall ist mit einer durchgreifenden Alterung des Erwerbspersonenpotentials zu rechnen. Szenarien des IAB verweisen auf den absehbar sinkenden Anteil Jugendlicher. Schon im Zeitraum 1990 bis 2000 dürfte der Anteil der 15- bis unter 30jährigen am Erwerbspersonenpotential (Deutsche und Ausländer) von 32% auf 22% bis 23% zurückgehen. Auf noch längere Sicht, bis 2030, könnte sich die heutige Relation der Jüngeren zu den Älteren ab 50 Jahre nahezu umkehren, wenn deren Anteil von 23% im Jahr 1990 auf 28% bis 29% ansteigt (Thon, 1991; IAB, 1991, S. 14).

In diesen Angaben sind Zuwanderungen schon berücksichtigt. Sie könnten zwar den Alterungstrend zeitweilig schwächen, aber keinesfalls anhalten oder umkehren, da ja nicht vorwiegend Kinder und Jugendliche zuwandern und sich das generative Verhalten der Zuwanderer wahrscheinlich

an das der Einheimischen anpassen wird. Das Wandlungspotential innerhalb der EG dürfte kaum anwachsen, da sich in allen zugehörigen Ländern, außer in Irland, wegen des generellen Geburtenrückganges ein ähnlicher Alterungsprozeß abzeichnet wie in Deutschland (Klauder 1992).

Diese Entwicklung wird Nachwuchsmangel und möglicherweise Fachkräftemangel nach sich ziehen. Demzufolge sind technologischer Fortschritt und der notwendige Strukturwandel der Wirtschaft zunehmend von Arbeitskräften mittleren und höheren Alters zu tragen (Klauder 1990, S. 166). Daraus ergeben sich u. a. Forderungen sowohl an Arbeitnehmer nach erhöhter Mobilitäts- und Fortbildungsbereitschaft als auch an Betriebe, die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter – auch der älteren – systematisch zu fördern, so daß sie auch in späteren Berufs Jahren noch „up-to-date“ bleiben, Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie während eines ganzen Arbeitslebens ausgefüllt werden können (Arbeits-, Gesundheitsschutz) sowie für ältere Mitarbeiter qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen.

3 Methodische Anmerkungen

3.1 Abgrenzung des Personenkreises der „Älteren“

„Ältere Erwerbstätige“ sind als Personengruppe nicht einheitlich definierbar. Die gerontologische Forschung verweist darauf, daß das kalendarische Alter allein als Zuordnungskriterium ungeeignet sei, vielmehr individuellen und arbeitsweltbezogenen Faktoren, wie z. B. Gesundheitszustand, Belastungen am Arbeitsplatz, die größere Bedeutung zukomme (Naeyegele 1992). Ob und von welchem Alter an Arbeitnehmer zu den „älteren“ zählen, bestimmt sich deshalb in der Literatur nach dem Untersuchungsziel, ist abhängig von Wirtschaftszweig, Beruf und Tätigkeit und kann darüber hinaus geschlechts- und betriebspezifisch bedingt sein.

Im IAB wurde 1982 mit Hilfe einer Kontrastgruppenanalyse auf der Basis einer Erwerbstätigenbefragung und der Arbeitslosenstatistik nach einer objektiven Abgrenzung „älterer Arbeitnehmer“ gesucht. Unter dem Aspekt arbeitsmarktrelevanter Fragestellungen legten die empirischen Ergebnisse etwa das 50. Lebensjahr als „kritische Altersschwelle“ nahe, von der ab Erwerbspersonen als „Ältere“ bezeichnet werden könnten. Hauptsächliche Definitionskriterien waren dabei Dauer der Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung. Interessanterweise ergaben die Analysen hinsichtlich betrieblicher und personalpolitischer Fragestellungen (z.B. Einschätzung der Aufstiegschancen, Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Fluktuation) „kritische Altersschwellen“ sogar schon zwischen 30 und 40 Jahren (Hofbauer 1982).

Zwar hat sich die kritische Altersschwelle bzgl. des Kriteriums „Arbeitslosigkeit“ zwischen 1982 und 1991 gegen das 45. Lebensjahr gesenkt, wie die oben erwähnten Regressionsanalysen zeigten. Arbeitslose diesen Alters haben jedoch kaum Möglichkeiten, etwa durch Vorruhestand vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. In Anlehnung an die Ergebnisse der Kontrastgruppenanalyse von 1982 und auch weil die inzwischen eingetretene Änderung normativ nicht als erwünscht gilt, werden im folgenden Arbeitnehmer vom 50. Lebensjahr an zu den Älteren gezählt und mit der Altersgruppe der 40- bis 49jährigen verglichen.

3.2 Datenbasis

Als Datenbasis wurde die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland (Bestandsdaten zum 30. 6. 1991) gewählt, da diese Totalerhebung in sehr tiefer Gliederung erfolgt und somit eine Vielzahl von Informationen liefern kann (Bundesanstalt für Arbeit, 1992).

5.2.1 Zum Personenkreis

Der Personenkreis der Beschäftigtenstatistik umfaßt rd. 75% aller Erwerbstätigen, und zwar „Beschäftigte, die kranken- oder rentenversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem Arbeitsförderungsgesetz sind oder für die Beitragsanteile zur Rentenversicherung zu entrichten sind“ (§ 2, 2. DEVO). Nicht einbezogen sind insbesondere Selbständige, Mithelfende Familienangehörige und Beamte sowie geringfügig Beschäftigte (Bundesanstalt für Arbeit 1992).

3.2.2 Stellung im Beruf, Ausbildung

Ob ein Beschäftigter in der Statistik als Arbeiter oder Angestellter angesehen wird, richtet sich ausschließlich nach dem zuständigen Rentenversicherungsträger (LVA oder BfA). Da die Arbeitgeber die Meldungen zur Beschäftigtenstatistik erstellen, fließt hinsichtlich der Unterscheidung Facharbeiter/Nicht-Facharbeiter zum Teil auch die betriebliche Einstufung der Beschäftigten ein, orientiert an der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. So werden Arbeiter, auch ohne formale Berufsausbildung, als Facharbeiter, Meister, Poliere eingestuft (1991 z. B. 8% der Facharbeiter s. Tab. 5). Umgekehrt sind auch Arbeiter, die eine Berufsausbildung absolviert haben, als Nicht-Facharbeiter beschäftigt (1991 hatten z.B. 28% der Nicht-Facharbeiter eine berufliche Ausbildung).

3.2.5 Betriebsgröße

„Betriebsgröße“ ist in der Beschäftigtenstatistik durch die Zahl der Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer definiert, die einer Betriebsnummer zugeordnet sind. Die Vergabe der Betriebsnummern durch die Arbeitsämter erfolgt jedoch nicht einheitlich, da den Unternehmen entsprechend ihrer organisatorischen Erfordernisse Wahlmöglichkeiten zugestanden werden (z.B. Vergabe nur *einer* Betriebsnummer für mehrere Niederlassungen, umgekehrt Vergabe mehrerer Nummern für verschiedene Betriebsteile *eines* Betriebes).

Eine konsequente Unterscheidung (wie in der Arbeitsstättenzählung) nach „Arbeitsstätte“ als örtlicher Einheit und nach „Unternehmen“ als wirtschaftlicher Einheit ist somit in der Beschäftigtenstatistik nicht gegeben.

Dazu kommt, daß vor allem in Bereichen, in denen viele Beamte arbeiten (Gebietskörperschaften, Bundesbahn, Bundespost, staatliche Einrichtungen für Wissenschaft und Bildung) die Größe der Betriebe unterschätzt sein muß, weil sie nur an der Zahl Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gemessen wird.

Die Bestimmung der „Betriebsgröße“ ist also aus den Daten der Beschäftigtenstatistik nur eingeschränkt möglich (vgl. auch Cramer 1987). Zum Teil dürften die Unregelmäßigkeiten der Datenerhebung jedoch durch die Bildung von nur vier Betriebsgrößenklassen in der vorliegenden Untersuchung ausgeglichen werden.

3.2.4 Projektionsdaten

Da ein neues IAB-Szenario zur mittelfristigen Arbeitsmarktentwicklung erst im Verlauf des Herbstes 1993 fertiggestellt wird, wurden die Angaben zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs im Zeitraum 1991/2010 in Westdeutschland dem kürzlich veröffentlichten Deutschland-Report Nr. 1 der Prognos AG, Basel, entnommen (Prognos 1993, s. Ziff. 5).

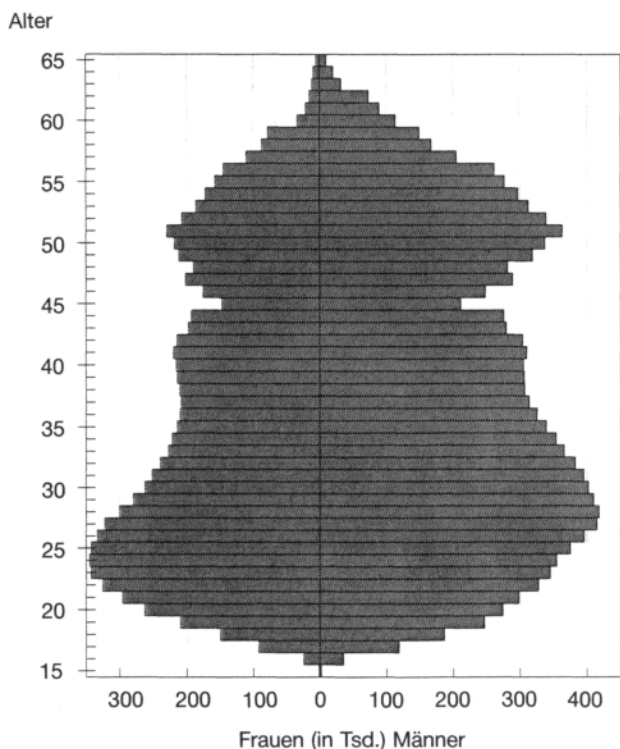
Ziel der Prognos-Projektionen ist die Vorausschätzung eines wahrscheinlichen mittleren Entwicklungspfad. Sie weisen im Zeitraum 1991/2010 ein durchschnittliches jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 2%, der Produktivität je Erwerbstätigen von 2,1% und der Beschäftigung von 0,1% aus.

Basis der Projektionen sind die Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und die Statistik des Produzierenden Gewerbes für Unternehmen mit im allgemeinen 20 und mehr Beschäftigten. Soweit die wirtschaftsfachliche Gliederung der Projektionsergebnisse dem institutionellen Zuordnungsprinzip der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung folgt, wurden bei der Gegenüberstellung die Daten der Beschäftigtenstatistik entsprechend angepaßt.

4 Verteilung der älteren Arbeitnehmer

Die Struktur der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. 6. 1991 nach Altersjahren und Geschlecht spiegelt den Aufbau der Bevölkerung und des Erwerbspersonenpotentials wider (Bild 1). Im folgenden werden allerdings die statistischen Ergebnisse nicht mehr nach Geschlecht unterteilt, um den Rahmen der Untersuchung nicht zu weit zu spannen.

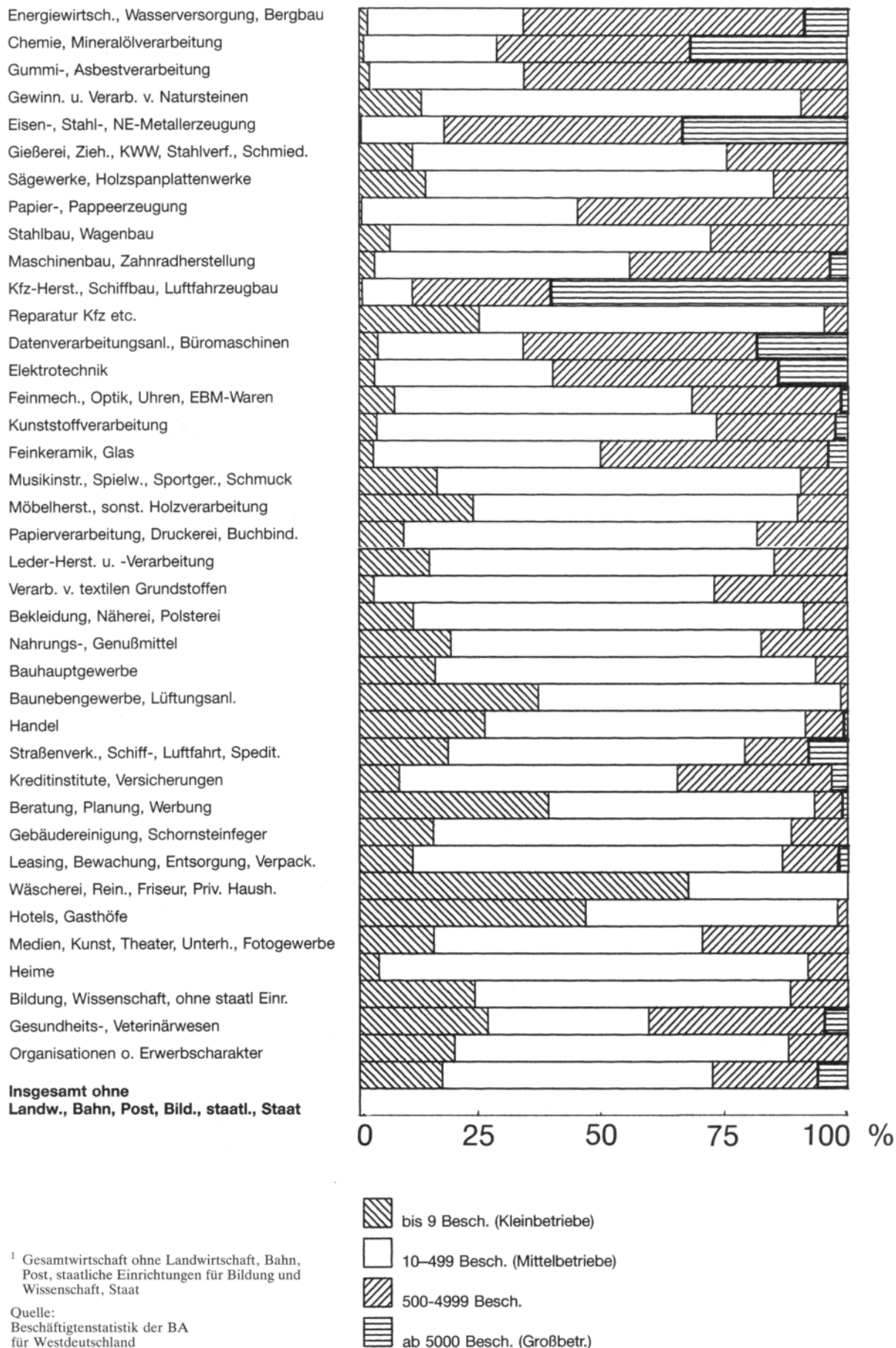
Bild 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 30. 6. 91 nach Alter und Geschlecht



Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA
IAB VII/6-Ru

Bild 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Wirtschaftszweigen¹ und Betriebsgrößen

Anteile in %



4.1 Beschäftigte nach Betriebsgrößen

Die westdeutsche Volkswirtschaft ist überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben organisiert. Wie nach der Arbeitsstättenzählung 1987 entfallen auch nach der Beschäftigtenstatistik zum 30. 6. 1991 rd. drei Viertel der Beschäftigten auf Betriebe mit weniger als 500 Mitarbeitern.¹ (siehe Übersicht 1).

Übersicht 1: Beschäftigte nach Betriebsgrößen¹

– Anteile in % –			
Betriebsgröße	Arbeitsstättenzählung 1987 ²	Beschäftigungsfälle ³	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 30. 6. 1991
Bis 9 Beschäftigte (Kleinbetriebe)	81,3	25,7	16,9
10–499 Beschäftigte (Mittelbetriebe)	18,4	52,8	55,4
500–999 Beschäftigte	0,1	7,4	8,7
ab 1000 Beschäftigte	0,07	14,1	18,9
darunter			
ab 5000 Beschäftigte (Großbetriebe)	–	–	6,2
Gesamt	1,8 Mio. = 100%	22,3 Mio. = 100%	20,8 Mio. = 100%

¹ Gesamtwirtschaft (Westdeutschland) ohne Landwirtschaft, Gebietskörperschaften, Bahn, Post, staatl. Bildungseinrichtungen

² Ohne Arbeitsstätten mit 1 Beschäftigungsfall

³ Mehrfachzählung von beschäftigten Personen möglich

Die größte Differenz zwischen beiden Statistiken besteht bei Kleinbetrieben, weil insbesondere Selbständige und Mithelfende in der Beschäftigtenstatistik nicht erfasst sind.

Selbst im Produktions- und Investitionsgütergewerbe sind nur 52% der Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, darunter nur 17% in Großbetrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten tätig. In Branchen wie „Gießerei, Zieherei etc.“, „Stahlbau“ und „Maschinenbau“ finden sich vorwiegend Mittelbetriebe. Großbetriebe konzentrieren sich hauptsächlich auf die „Chemische Industrie“, „Eisen-, Stahlerzeugung“ sowie „Kraftfahrzeugherstellung, Schiffbau, Flugzeugbau“.

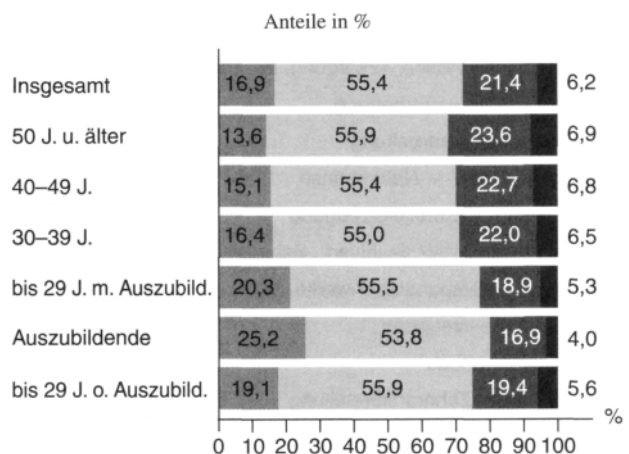
Im Dienstleistungssektor insgesamt entfallen etwa vier Fünftel der Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer auf Mittel- und Kleinbetriebe. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind häufig im „Gesundheitswesen“ unter den freiberuflichen Arztpraxen, in „Beratungs-, Planungs- und Werbefirmen“, sowie im „Gastgewerbe“ oder im „Friseurgewerbe“ anzutreffen (Bild 2 und Tabelle I im Anhang).

4.2 Altersstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößen

Mehr als die Hälfte aller älteren Arbeitnehmer ab 50 Jahre ist in Mittelbetrieben mit 10 bis unter 500 Beschäftigten tätig (s. Bild 3). Das entspricht, wie bei den übrigen

¹ Die Abgrenzung der Mittelbetriebe anhand der Beschäftigtenzahl (10 bis unter 500) wurde in Anlehnung an die Definition des Instituts für Mittelstandsforschung, Bonn, vorgenommen, allerdings ohne Berücksichtigung der Umsatzhöhe, die in der Beschäftigtenstatistik nicht gegeben ist (BMW, 1990).

Bild 3: Beschäftigte nach Alter und Betriebsgrößen 1991¹



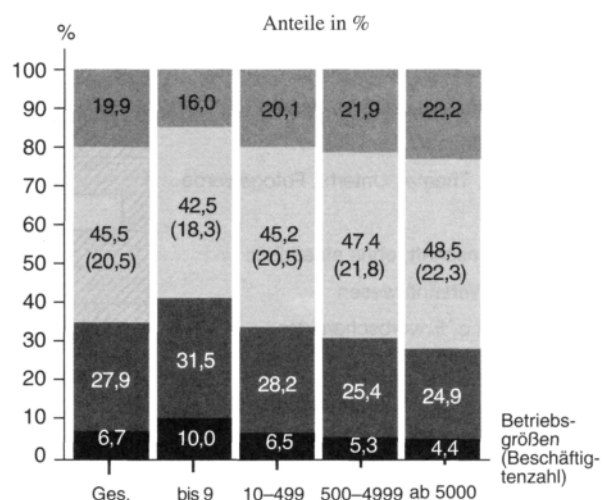
¹ Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft, Bahn, Post, staatliche Einrichtungen für Bildung und Wissenschaft, Staat

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA für Westdeutschland

Altersgruppen, in etwa dem durchschnittlichen Anteil der Mittelbetriebe an den Arbeitnehmern insgesamt. Dagegen arbeiten in Betrieben ab 500 Beschäftigten mehr Ältere und in Kleinbetrieben deutlich mehr Jüngere (bis 29 Jahre) als dem jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 27,6% bzw. 16,9% entsprechen würde. Ein Viertel aller Auszubildenden (einschl. Volontäre, Praktikanten, Trainees) lernt in Kleinbetrieben, so daß hier ein beachtlicher Teil der jüngeren Arbeitskräfte noch nicht voll einsetzbar ist.

Demzufolge ist also die Altersstruktur in größeren Betrieben ab 500 Beschäftigten zu den älteren Jahrgängen, in den Kleinbetrieben zu den jüngeren verschoben (Bild 4). Mit-

Bild 4: Altersstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößen 1991¹



¹ Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft, Bahn, Post, staatliche Einrichtungen für Bildung und Wissenschaft, Staat

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA für Westdeutschland

bestimmend dafür mag in größeren Betrieben zum einen die höhere Arbeitsplatzsicherheit sein, zum anderen sind hier eher die organisatorischen Voraussetzungen gegeben, auch leistungsgeminderte ältere Mitarbeiter produktiv einzusetzen.

Ob größere Betriebe bzw. Großbetriebe ihre Belegschaft in den 80er Jahren z.B. durch frühzeitige Ausgliederung älterer Mitarbeiter gegenüber Klein- und Mittelbetrieben verjüngen konnten, soll in einem Vergleich mit dem Beschäftigtenbestand 1980 untersucht werden.

Zunächst ist festzustellen, daß auch 1980 die Altersstruktur in den größeren Betrieben zu den Älteren und in den Kleinbetrieben zu den Jüngeren verschoben war, und daß infolge des allgemeinen Alterungsprozesses der Erwerbsbevölkerung der Anteil der Altersgruppe ab 50 Jahre im Beschäftigtenbestand 1991 in allen Betriebsgrößenklassen höher war als 1980 (s. Bild 4 mit Tabelle 2 für 1980). Erst ein Vergleich der prozentualen Veränderung der Beschäftigtenbestände 1980/1991 nach Betriebsgrößenklassen und Altersgruppen zeigt, daß größere Betriebe und Großbetriebe am allgemeinen Alterungsprozeß relativ weniger beteiligt waren als Klein- und Mittelbetriebe (s. Tab. 3). In den oberen Betriebsgrößenklassen fiel der Zuwachs in der Altersgruppe ab 50 Jahre weit schwächer aus als im Durchschnitt bzw. in den unteren Betriebsgrößenklassen. Dafür wuchs die Beschäftigtenzahl in der unteren Altersgruppe bis 29 Jahre überdurchschnittlich.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1980 nach Altersgruppen und Betriebsgrößen¹

Altersgruppen	Betriebsgrößen (Beschäftigtenzahl)				
	Gesamt	bis 9	10-499	500-4999	ab 5000
50 Jahre und älter	17,5	12,2	17,4	21,0	20,2
30-49 Jahre	46,6	39,7	46,4	50,3	53,8
darunter					
40-49 Jahre	23,5	17,9	23,4	26,3	28,9
bis 29 Jahre					
o. Auszubild.	27,5	32,6	28,3	23,6	22,2
Auszubildende	8,3	15,4	7,9	5,2	3,8
Beschäftigte insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft, Bahn, Post, staatliche Einrichtungen für Bildung und Wissenschaft, Staat

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA für Westdeutschland

Dies trifft auch dann zu, wenn man das unterdurchschnittliche Beschäftigungswachstum in den größeren Betrieben (+8,5% gegenüber 11,3%) bzw. die annähernde Stagnation bei den Großbetrieben (nur + 1%) in Betracht zieht.

Klein- und Mittelbetriebe waren dagegen überdurchschnittlich am gesamten Beschäftigungszuwachs 1980/91 beteiligt. Vor allem in den Kleinbetrieben kam es zu einem weit überdurchschnittlichen Zuwachs in der Altersgruppe ab 50 Jahre und bei den 40- bis 49jährigen.

Die prozentuale Abnahme der Anzahl Beschäftigter in Ausbildung (-8,3% im Durchschnitt) ist zum einen auf die demographische Entwicklung zurückzuführen. Anfang bis Mitte der 80er Jahre waren die geburtenstarken Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt gekommen, danach wurde das

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen und Betriebsgrößen¹

– Veränderung der Bestände 1980/91 in Prozent –

Altersgruppen	Betriebsgrößen (Beschäftigtenzahl)				
	Gesamt	bis 9	10-499	500-4999	ab 5000
Insgesamt Ver- änderung in 1000	2105,3	449,8	1295,9	346,4	13,3
Insgesamt Ver- änderung in %	11,3	14,7	12,7	8,5	1,0
ab 50 Jahre	26,4	49,5	30,1	13,2	11,1
40-49 Jahre	- 2,9	17,5	- 1,4	- 10,2	- 22,0
30-39 Jahre	19,9	27,2	21,3	16,1	6,5
bis 29 Jahre					
o. Auszubildende	12,2	9,4	11,6	16,4	13,7
bis 29 Jahre					
Auszubildende	- 8,3	- 24,4	- 5,6	12,4	12,9
bis 29 Jahre					
einschl.					
Auszubildende	7,6	- 1,0	7,9	15,7	13,5

¹ Gesamtwirtschaft ohne Landwirtschaft, Bahn, Post, staatliche Einrichtungen für Bildung und Wissenschaft, Staat

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA für Westdeutschland

Potential junger Menschen geringer. Als weitere Ursache ist jedoch auch die rückläufige Nachfrage nach dualer Ausbildung zu sehen (Tessaring 1993). Der Rückgang der Auszubildendenzahl betraf zwischen 1980 und 1991 vor allem die Kleinbetriebe (-24,4%), während bei größeren und großen Betrieben Zuwächse zu verzeichnen waren. Bei Kleinbetrieben bedeutet dies sicher zum Teil eine gewisse „Normalisierung“ nach den großen Ausbildungsanstrengungen der 80er Jahre. Möglich ist aber auch, daß sie – in Konkurrenz mit größeren Betrieben – geringere Attraktivität für Ausbildungsbewerber besitzen.

4.3 Ältere Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

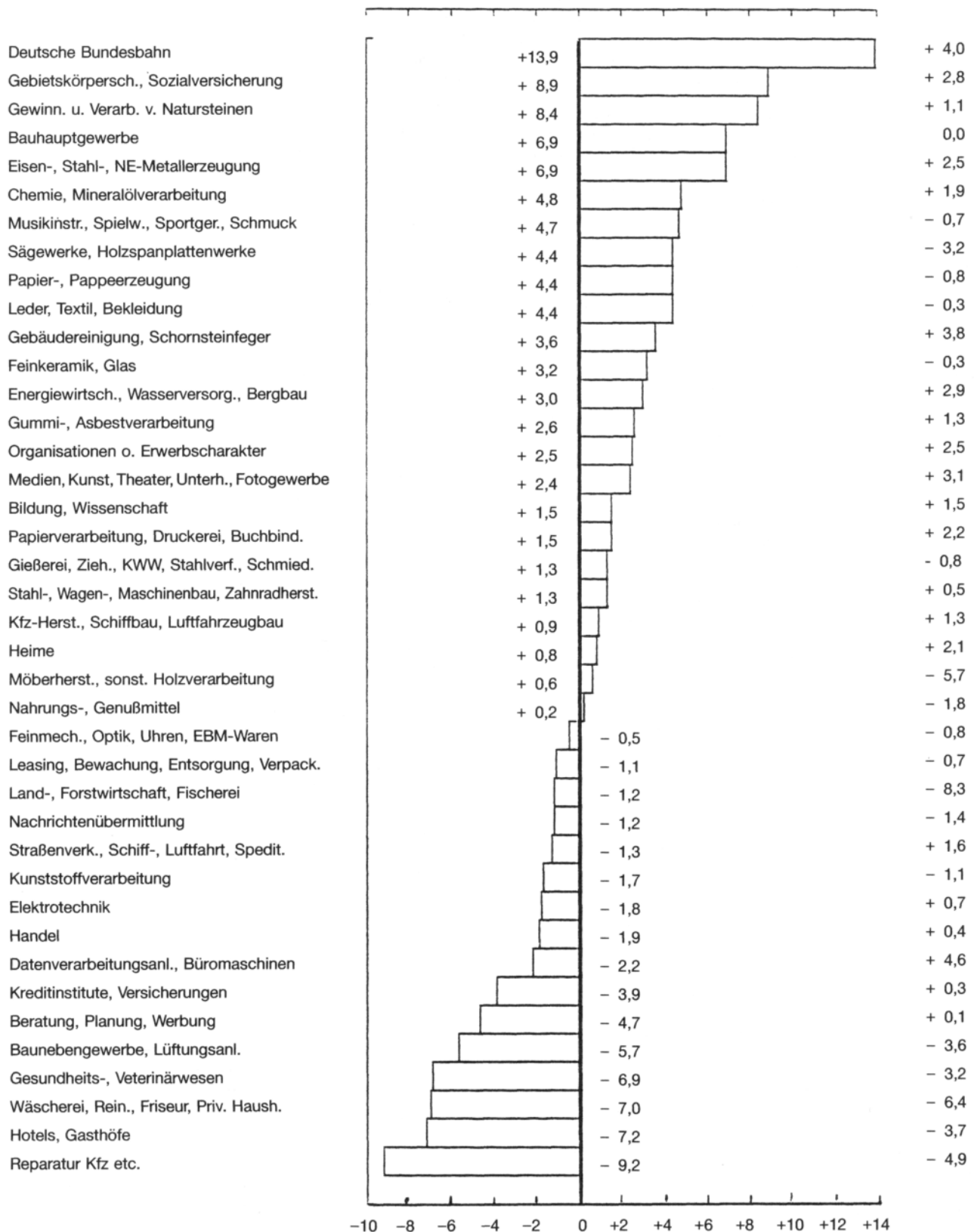
Von den rd. 23 Mio. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft (einschl. Landwirtschaft, Gebietskörperschaften etc.) war 1991 gut ein Fünftel (4,8 Mio.) 50 Jahre und älter. Wie in den einzelnen Wirtschaftszweigen die Anteile Älterer vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt abweichen, zeigt Bild 5 a: An der Spitze der Rangfolge stehen die staatlichen Bereiche „Bundesbahn“ und „Gebietskörperschaften, Sozialversicherung“. Auch die meisten Zweige des Warenproduzierenden Gewerbes weisen überdurchschnittliche Anteile älterer Mitarbeiter auf. Darunter sind mit dem „Bauhauptgewerbe“ und der „Chemischen Industrie“ zwei Bereiche, in denen die Vorruhestandsregelung 1984-1988 relativ stark in Anspruch genommen wurde. Etwa die Hälfte aller Vorruhestandsgeldempfänger kam aus diesen Branchen (Kühlewind 1989). Deutlich unterdurchschnittliche Anteile Älterer weisen innerhalb des Warenproduzierenden Gewerbes das „Kfz-Reparatur-Gewerbe“ und das „Baunebengewerbe“ auf.

Die meisten Dienstleistungszweige haben unterdurchschnittliche Anteile 50jähriger und älterer Mitarbeiter. Das gilt – bei institutioneller Betrachtung – vor allem für die Privatunternehmen im Dienstleistungssektor im Gegensatz zu Dienstleistungsbetrieben von staatlichen Stellen, aber auch von Organisationen ohne Erwerbscharakter (vgl. Tab. 1 im Anhang).

Bild 5a: Abweichungen des Anteils Älterer ab 50 Jahre an den Beschäftigten 1991 nach Wirtschaftszweigen vom Durchschnitt der Gesamtwirtschaft¹

(Rangfolge nach der Höhe der Abweichungen in Prozentpunkten)

Abweichungen
für 40- bis
49jährige
– in Proz.
– punkten –

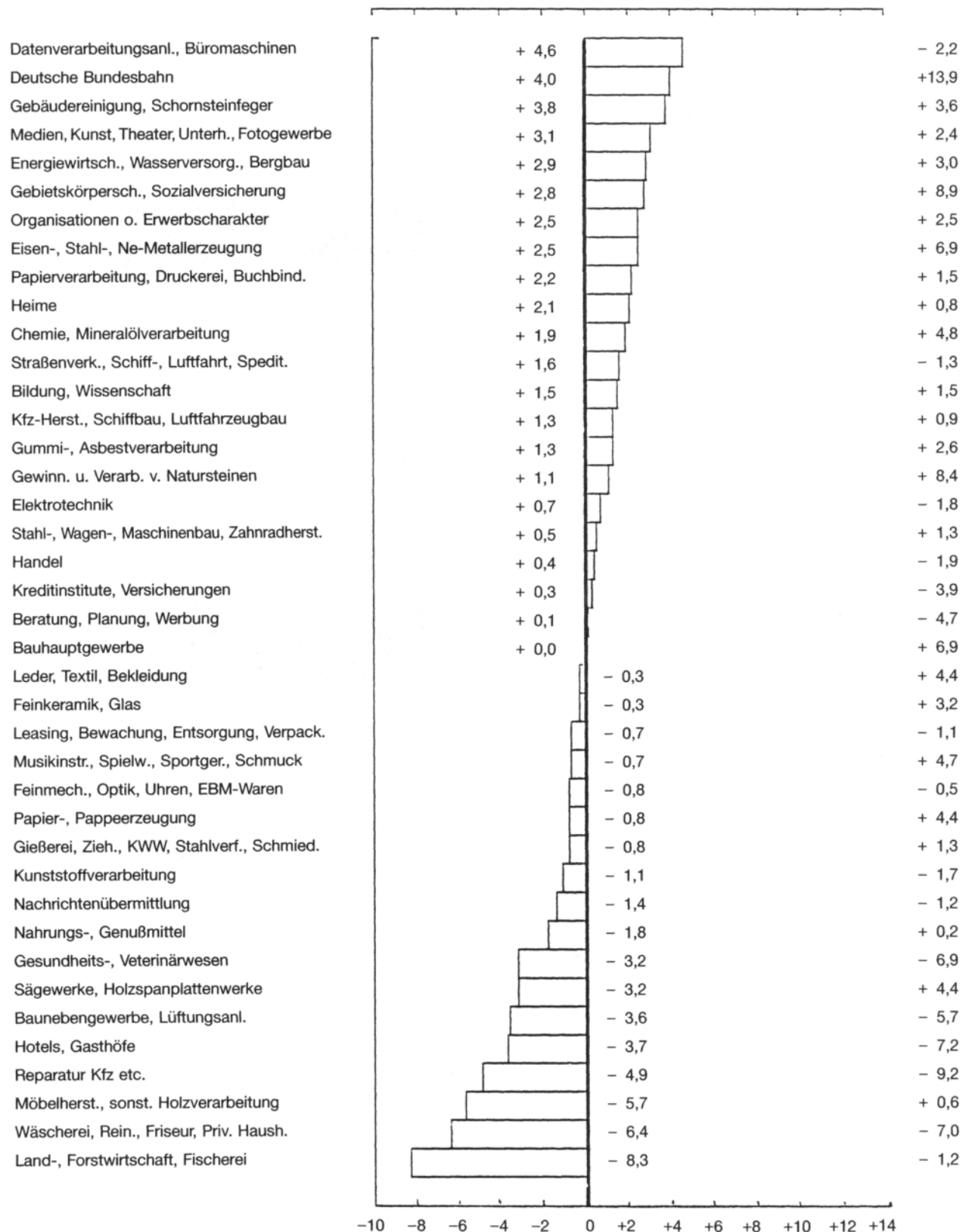


¹ Durchschnittlicher Anteil der 50j. u. Älteren sowie der 40- bis 49j. Arbeitnehmer 20,7 %
Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland

Bild 5b: Abweichungen des Anteils 40- bis 49-jähriger an den Beschäftigten 1991 nach Wirtschaftszweigen vom Durchschnitt der Gesamtwirtschaft¹

(Rangfolge nach der Höhe der Abweichungen in Prozentpunkten)

Abweichungen
für 50j. u.
Ältere
– in Proz.-
punkten –



¹ Durchschnittlicher Anteil der 50j. u. Älteren sowie der 40- bis 49j. Arbeitnehmer 20,7 %
Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland

Für die heute 40- bis 49jährigen Beschäftigten (ebenfalls 4,8 Mio.), die in zehn Jahren die „Älteren“ sein werden, ergibt sich eine abweichende Rangfolge nach der Höhe ihres Anteils in den Wirtschaftszweigen (s. Bild 5 b und Tab. 1). Den höchsten Anteil hat mit etwa einem Viertel der Wirtschaftszweig „Datenverarbeitungsanlagen, Büromaschinen“. Die staatlichen Zweige „Bundesbahn“ und „Gebietskörperschaften, Sozialversicherung“ gehören – wie bei den 50jährigen und Älteren – zu den ersten zehn der Rangreihe (allerdings mit weit geringeren Abweichungen vom durchschnittlichen Anteil 20,7%).

Da sich diese Ergebnisse auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beschränken, geben sie für Wirtschaftszweige, in denen sehr viele Selbständige oder Beamte vertreten sind, natürlich kein vollständiges Bild von der Altersstruktur aller dort tätigen Arbeitskräfte. Bei den Beamten und mehr noch bei den Selbständigen waren 1991 die Anteile Älterer ab 50 Jahre und 40- bis 49jähriger im Durchschnitt höher als bei den Arbeitnehmern (Quelle: Mikrozensus 1991). Dementsprechend würden unter Einbeziehung der Selbständigen und Beamten besonders in der „Land-, Forstwirtschaft“ aber auch in einigen privaten Dienstleistungszweigen (z.B. „Beratung, Planung, etc.“, „Gaststättengewerbe“, „Friseur-, Körperpflegegewerbe“) sowie bei „Nachrichtenübermittlung“ und „Bildung, Wissenschaft, etc.“ die Anteile Älterer höher liegen als bei den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dagegen wären sie bei „Gebietskörperschaften, Sozialversicherung“ sogar niedriger, weil die Altersstruktur der Beamten hier relativ „jünger“ ist als die der Angestellten und Arbeiter (tabellarisch nicht dargestellt).

4.4 Stellung im Beruf und Ausbildung der Beschäftigten

Die Daten, die in der Beschäftigtenstatistik zur Stellung im Beruf und zur formalen Ausbildung erhoben werden, können – wenn auch eingeschränkt – Anhaltspunkte für die Qualifikation der Beschäftigten geben (vgl. Ziff. 3.2.2).

In Bild 6 (und Tabellen 4 a und 4 b) werden den „geringer qualifizierten Beschäftigten“ zum einen Arbeiter zugeordnet, die nicht als Facharbeiter tätig sind, (obwohl ein Teil von ihnen eine berufliche Ausbildung absolviert hat (28%, s. Tab. 5), zum anderen Angestellte ohne Berufsausbildung, außerdem Arbeiter und Angestellte, deren Ausbildung unbekannt ist. (Tabellen 4 u. 5 s. Anhang)

„Qualifizierte Beschäftigte“ sind nach dieser Unterteilung Arbeiter, die als Facharbeiter, Meister, Poliere tätig sind (darunter auch 8% ohne formale Berufsausbildung), sowie Angestellte mit Berufsausbildung (einschließlich Fachhochschul- und Hochschulabschluß).

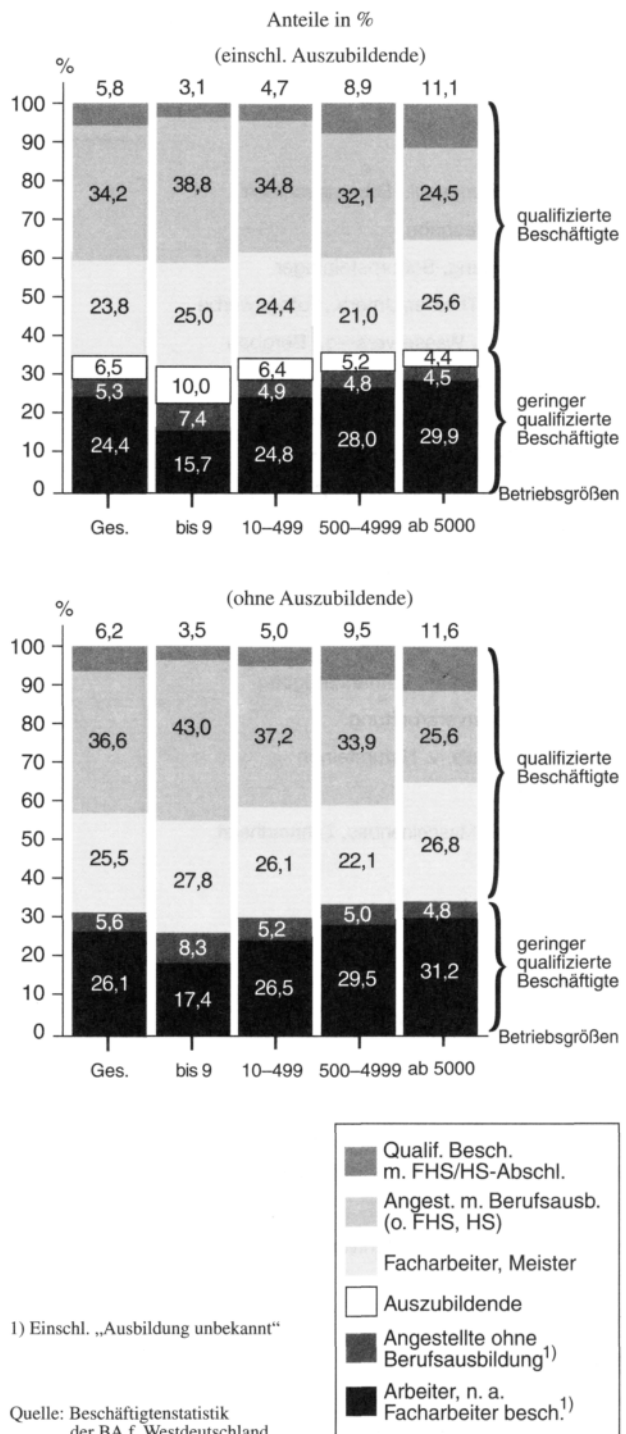
Bei den Arbeitern wird also die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit als Qualifikationsmerkmal in den Vordergrund gestellt. Bei den Angestellten gibt nur das Merkmal „Ausbildung“ Anhaltspunkte. So können z.B. auch unter den „qualifizierten Beschäftigten mit Fachhochschul-/Hochschulabschluß“ Personen sein, die keine ausbildungsadäquate Tätigkeit ausüben.

4.4.1 Unterschiede nach Betriebsgrößen

In der hier gewählten Abgrenzung nach vier Betriebsgrößenklassen zeigen sich deutliche Unterschiede nach Stellung im Beruf und Ausbildung der Beschäftigten.

Mit wachsender Betriebsgröße geht offensichtlich ein zunehmender Grad an Arbeitsteilung einher (Bild 6). Das

Bild 6: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1991 nach Stellung im Beruf/Ausbildung, Betriebsgröße



ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen geringer qualifizierten und qualifizierten Beschäftigten. In größeren Betrieben mit 500 bis unter 5000 Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten beträgt der Anteil der geringer qualifizierten Beschäftigten (vorwiegend Arbeiter) im Durchschnitt etwa ein Drittel, bei Kleinbetrieben nur knapp ein Viertel der Belegschaft. Nur in Kleinbetrieben übersteigt der Facharbeiteranteil den der Nicht-Facharbeiter (um gut 9%-Punkte), während er bei Großbetrieben und mehr noch in der Betriebsgrößenklasse mit 500 bis unter 5000 Beschäftigten um 4 bzw. 7%-Punkte darunterliegt.

Auch wenn man die nach Betriebsgrößenklassen recht unterschiedlichen Anteile der Auszubildenden außer acht läßt (bei Kleinbetrieben mit 10% am höchsten, bei Großbetrieben mit gut 4% am geringsten), ändert sich nichts an diesem für die Betriebsgrößenklassen spezifischen Verhältnis von qualifizierten zu weniger qualifizierten Beschäftigten (Bild 6, ohne Auszubildende). Auszubildende nehmen insofern eine Zwischenposition ein, als sie zu Beginn der Lehrzeit zum Teil einfachere Tätigkeiten übernehmen und gegen Ende schon Facharbeitertätigkeiten ausüben können.

In Betrieben der oberen Größenklassen werden dagegen mehr Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung benötigt (z. B. branchenspezifisch bedingt in eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen). Jedenfalls liegt bei größeren und großen Betrieben der Anteil der qualifizierten Beschäftigten mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß weit höher als in Klein- und Mittelbetrieben (9% bis 11,6% gegenüber 3% bis 5%).

Hinsichtlich der Anteile von Akademikern ist nochmals darauf hinzuweisen, daß sich diese Ergebnisse auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beschränken. Die hier nicht einbezogenen Selbständigen und Beamten haben höhere Anteile an Akademikern als die Arbeitnehmer (lt. Mikrozensus 1991: 17,5% der Selbständigen, 49,3% der Beamten, 13,8% der Angestellten. Vgl. Tabelle 5, S. 3: 14,3% der Angestellten mit Berufsausbildung).

In den Ergebnissen für die Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden auch sektorale Einflüsse erkennbar. Kleinbetriebe sind vorwiegend im Dienstleistungsbereich angesiedelt, weshalb dort auch die Angestellten mit 54% der Beschäftigten überwiegen. Großbetriebe sind hauptsächlich im Industriebereich zu finden und beschäftigen vorwiegend Arbeiter (58,2%). Vergleicht man die Ausbildungsstrukturen der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen (Tabelle 5), so fällt bei Großbetrieben ab 5000 Beschäftigten auf, daß fast die Hälfte der Arbeiter, die als Nicht-Facharbeiter beschäftigt sind, eine berufliche Ausbildung hat, von den Jüngeren bis 29 Jahre sogar rd. 63%. Das ist weit mehr als im Durchschnitt oder in den übrigen Betriebsgrößenklassen. Andererseits werden in Großbetrieben überdurchschnittlich viele Facharbeiter, Meister und sonstige qualifizierte Arbeiter ohne formale Berufsausbildung beschäftigt, d.h. möglicherweise werden in diesen Fällen die Leistungen in der Berufspraxis stärker bewertet.

4.4.2 Unterschiede nach der Altersstruktur

Die altersspezifischen Unterschiede nach Stellung im Beruf und Ausbildung spiegeln die längerfristigen Veränderungen seit dem Berufseintritt der älteren Arbeitnehmer wider: Gestiegene Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung, wachsende Präferenz für weiterführende Ausbildung und seitens der Arbeitskräftenachfrage vermehrter Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern sowie höhere Anforderungen an die formale Qualifikation der Beschäftigten (Tessaring 1991, 1993, Tessaring et al. 1993).

So ist bei den älteren Arbeitnehmern ab 50 Jahre der Anteil von Nicht-Facharbeitern und Angestellten ohne Berufsausbildung mit rd. 36% höher als in den anderen Altersgruppen, der Anteil qualifizierter Beschäftigter dementsprechend geringer (64%; s. Tabelle 4 a). Andererseits sind mit rd. 27% überdurchschnittlich viele Ältere als Facharbeiter und Meister beschäftigt.

Der Anteil qualifizierter Beschäftigter mit Fachhochschul-, Hochschulabschluß ist bei den älteren Arbeitnehmern mit 4,8% wesentlich geringer als in den beiden mittleren Altersgruppen der 30- bis 39jährigen und der 40- bis 49jährigen mit 9,9% bzw. 6,4%. Der relativ geringe Akademikeranteil in der untersten Altersgruppe erklärt sich aus den langen Studienzeiten und dem späten Berufseintritt (2,8% der Jüngeren bis 29 Jahre einschließlich, bzw. 3,5% ohne Beschäftigte in Ausbildung).

Die heute 40- bis 49jährigen Beschäftigten haben einen deutlich geringeren Arbeiteranteil als die Älteren ab 50 Jahre (48% gegenüber 56%). Folglich liegen die Anteile von Nicht-Facharbeitern und Facharbeitern niedriger, während rd. 45% dieser Altersgruppe Angestellte mit Berufsausbildung sind (dagegen nur 37,4% der Älteren).

Außerdem haben die 40- bis 49jährigen einen höheren formalen Berufsausbildungsstand als die älteren Arbeitnehmer (einschl. FHS/HS-Abschluß 71,5% gegenüber 65,7%). Auch bei den Nicht-Facharbeitern liegt der Anteil der beruflich Ausgebildeten höher (rd. 24% gegenüber 20%). 14% der Angestellten mit beruflicher Ausbildung haben einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß (12,7% der Älteren, s. Tabelle 5).

5 Beschäftigungsaussichten Älterer

Im folgenden soll eine Einschätzung der mittelfristigen Beschäftigungschancen Älterer nach Wirtschaftszweigen versucht werden – soweit Anhaltspunkte dafür gegeben sind. Dazu werden in Tabelle 6 (s. Anhang) die prozentualen Anteile der Arbeitnehmer der oberen Altersgruppen (ab 50 bzw. mit 40-49 Jahren) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Wirtschaftszweige im Jahr 1991 der voraussichtlichen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs im Zeitraum 1991/2010 gegenübergestellt (Prognos 1993, vgl. Ziff. 3.2.4). Natürlich können damit nur allgemeine Tendenzen gezeigt werden, da im Projektionszeitraum bis 2010 eine Reihe von Einflüssen verändernd wirksam werden können, z.B.:

- Wandel der Altersstrukturen durch natürliche Abgänge wegen Invalidität oder Tod sowie durch Fluktuation zwischen den Wirtschaftszweigen. Die Aktualisierung einer vorhandenen Modellrechnung des IAB zur Entwicklung des sektoralen Arbeitskräftebedarfs und des gesamten Potentials (nach Alter, Geschlecht und Stellung im Beruf) wird nach Fertigstellung der neuen IAB-Szenarien erfolgen (vgl. Fuchs 1992);
- Konjunkturelle Schwankungen mit differenzierender Wirkung auf einzelne Branchen;
- Tarifvertragliche Beschäftigungssicherungen (wie z.B. im Öffentlichen Dienst Unkündbarkeit nach langjähriger Dienstzeit auch für Nicht-Beamte);
- Betriebliche Personalpolitik mit dem Ziel der Verjüngung der Belegschaft, z.B. wegen Einführung neuer Technologien oder zur Lohnkostensenkung.

In Tabelle 6 sind die Wirtschaftszweige in einer Rangfolge nach der Höhe der prozentualen Beschäftigungsveränderung im Zeitraum 1991/2010 geordnet. Zur besseren Übersicht sind bei den Anteilen der ab 50jährigen und der 40- bis 49jährigen Beschäftigten im Wirtschaftszweig die Abweichungen in Prozentpunkten vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (jeweils 20,7%) angegeben.

Die Beschäftigungssituation für Ältere kann umso günstiger sein, je stärker in einem Wirtschaftszweig der Beschäftigungszuwachs und je geringer gleichzeitig der Anteil Älterer am Beschäftigtenbestand ist. In diesem Fall könnte zumindest der Freisetzungsdruk für Ältere geringer sein. Inwieweit bei Beschäftigungszuwachs auch Ältere eingestellt würden, wäre aber wahrscheinlich davon abhängig, ob die Betriebe genügend junge Nachwuchskräfte am Arbeitsmarkt finden oder wegen Fachkräftemangels auf Ältere ausweichen müssen.

Diese Überlegungen gelten für die Gruppe der stark expandierenden Branchen – vorwiegend private Dienstleistungsunternehmen – in denen ein Beschäftigungszuwachs von mehr als 20% im Zeitraum 1991/2010 erwartet werden kann. Am dynamischsten wird demnach die Entwicklung bei den „übrigen Dienstleistungen“ sein, die Rechts-, Wirtschaftsberatung, Planung, Leasing, Entsorgung, Medien, also vorwiegend wirtschaftsbezogene Dienste umfassen. In diesen Wachstumsbranchen hatten besonders Arbeitnehmer ab 50 Jahre deutlich unter dem Durchschnitt von 20,7% liegende Anteile an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Hier dürften also auch kaum Beschäftigungsprobleme für Ältere auftreten.

Dagegen können Freisetzungsdruk und Beschäftigungsprobleme für Ältere umso mehr zunehmen, je mehr Beschäftigung in einem Wirtschaftszweig abgebaut wird und je höher gleichzeitig der Anteil Älterer am Beschäftigtenbestand ist. In diesen Branchen werden möglicherweise viele der heute 50jährigen und Älteren im nächsten Jahrzehnt vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

In den stark schrumpfenden Wirtschaftszweigen, in denen mit einem Beschäftigungsrückgang von 20% und mehr im Zeitraum 1991/2010 gerechnet wird, waren im Jahr 1991 Ältere ab 50 Jahren weit überdurchschnittlich vertreten (Ausnahme: „Landwirtschaft“). Fast alle Wirtschaftszweige dieser Gruppe gehören zum „Verarbeitenden Gewerbe“. Aus diesem Bereich werden dementsprechend immer wieder Vorruhestandsprogramme bekannt, die heute zum Teil schon für Mitarbeiter vom 55. Lebensjahr an gelten, wie z.B. bei einigen Großunternehmen der Stahl- und KFZ-Industrie.

Bei „Eisenbahnen“ wird ein Beschäftigungsabbau von 22% erwartet. In diesem überwiegend staatlichen Bereich ist bei den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (übrigens auch bei den Beamten) der Anteil Älterer mit über 34% besonders hoch. Bei der Bundesbahn sind jedoch Freisetzungsmöglichkeiten durch tarifvertraglichen Kündigungsschutz eingeschränkt.

Von den Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlichem Anteil älterer Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist nur bei „Gebietskörperschaften“ ein nennenswerter Beschäftigungszuwachs zu erwarten (+ 16,9%). Laut Prognos wird in diesem Bereich, wie auch in anderen Dienstleistungszweigen eine Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen erwartet. In Verbindung mit tarifvertraglichen Beschäftigungssicherungen bis hin zur Unkündbarkeit auch für Nicht-Beamte dürfte hier die Beschäftigungssituation für Ältere günstig bleiben.

Bei „Chemie, Mineralölverarbeitung“ wird zwar bis zum Jahr 2010 mit einem geringen Beschäftigungszuwachs gerechnet, bis 2000 ist jedoch zunächst ein leichter Abbau zu erwarten. Bei einem hohen Anteil Älterer (25,5%) werden derzeit auch von einigen Großbetrieben der Che-

mischen Industrie Vorruhestandsangebote für Mitarbeiter ab 55 Jahren gemacht.

Zusammenfassend wird deutlich, daß im Jahr 1991 ältere Beschäftigte ab 50 Jahre gerade in den Wirtschaftszweigen unterrepräsentiert waren, in denen sehr gute Beschäftigungsperspektiven bestehen, d. h. vorwiegend im Dienstleistungssektor. Dagegen waren sie in Branchen überrepräsentiert, in denen besonders starke Arbeitsplatzverluste zu befürchten sind, d.h. vorwiegend im Verarbeitenden Gewerbe. Die stark wachsenden Wirtschaftszweige beschäftigen 17,9% aller Arbeitnehmer, aber nur 14,3% der Älteren ab 50 Jahre. In den stark schrumpfenden Wirtschaftszweigen waren 21,4% aller Arbeitnehmer, aber 23,2% der Älteren tätig.

Die Verteilung der 40- bis 49jährigen Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer auf Wirtschaftszweige mit positiven/negativen Entwicklungsperspektiven weicht weniger vom Durchschnitt für alle Beschäftigten ab. Arbeitnehmern dieser Altersgruppe könnte es auch in Zukunft noch leichter gelingen, in Branchen mit günstigerer Beschäftigungssituation zu wechseln.

Wie erwähnt, arbeiten rd. 70% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter ab 50 und von 40 bis 49 Jahren in Klein- und Mittelbetrieben. Gerade Betriebe dieser Größenordnung könnten in Zukunft zunehmend auf ältere Mitarbeiter angewiesen sein. In Zeiten des Nachwuchsmangels erhalten sie womöglich nicht mehr die benötigten jungen Arbeitskräfte, wenn sie in Konkurrenz mit größeren Betrieben weniger attraktive Ausbildungs- und Arbeitsplätze bieten können. Auf eine solche Situation deutet vielleicht schon hin, daß in den 80er Jahren die Zahl Auszubildender in größeren und großen Betrieben wuchs, in Klein- und Mittelbetrieben dagegen zurückging, und daß Großbetriebe geringer qualifizierte Arbeitsplätze zum großen Teil mit ausgebildeten jungen Arbeitskräften besetzen. Klein- und Mittelbetriebe werden wahrscheinlich in Zukunft weit mehr als bisher vor der Aufgabe stehen, die Qualifikation des vorhandenen Personals, auch älterer Mitarbeiter durch Bildungsmaßnahmen zu erhalten und steigenden Anforderungen anzupassen.

Gerade Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten werden heute vielfach zu Umsetzungsarbeitsplätzen für leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer. Diese Möglichkeit der Weiterbeschäftigung könnte jedoch künftig stark eingeschränkt werden, wenn der Anteil der einfachen Arbeitsplätze schrumpft. Immerhin wird nach den IAB/Prognos-Projektionen der Arbeitslandschaft bis 2010 angenommen, daß vom Anforderungsniveau her der Anteil höherqualifizierter Tätigkeiten von 28% im Jahr 1985 auf 40% im Jahr 2010 ansteigen wird, der Anteil der einfachen oder Hilfstätigkeiten dagegen von 27% auf 17% stark sinken wird (Prognos AG 1989).

Wenn auch der größte Teil der heute Älteren eine berufliche Ausbildung vorzuweisen hat bzw. eine qualifizierte Tätigkeit ausübt, so können doch berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zukünftig immer rascher entwertet werden durch Innovationen, Rationalisierung und Organisationsänderung im Betrieb, vor allem bei bislang einseitiger arbeitsplatzbezogener Beanspruchung. Bei der gegenwärtigen Dringlichkeit eines raschen Strukturwandels der Wirtschaft könnten diese Aspekte mehr ins Gewicht fallen als ein verringertes Leistungsvermögen Älterer. Für Arbeitnehmer, die nicht durch entsprechende Weiterbildung „up-to-date“ geblieben sind, wird in Zukunft die Gefahr der

Dequalifizierung oder der strukturellen Arbeitslosigkeit immer größer werden (Klauder 1989).

6 Mögliche Auswirkungen der Rentenreform 1992

Wenn die heute 40- bis 49jährigen Arbeitnehmer ins Ruhestandsalter kommen, werden sie veränderte rentenrechtliche Bedingungen vorfinden. Das Rentenreformgesetz 1992 (vom 18. 12. 1989) sieht ab 2001 die stufenweise Heraufsetzung der verschiedenen Altersgrenzen auf 65 Jahre vor; und zwar bis zum Dezember 2006 für das flexible Altersruhegeld ab 63 Jahre und bis zum Dezember 2012 für die vorzeitigen Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit sowie für Frauen ab 60 Jahre. Die Altersgrenze von 60 Jahren für das vorgezogene Ruhegeld bei Schwerbehinderung, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wird nicht angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme ist weiterhin möglich (nach der Übergangszeit frühestens mit 62 Jahren), sie ist jedoch von 2001 an mit Rentenabschlägen von 0,3% pro Monat verbunden (d. h. für maximal drei Jahre 10,8%).

Wer über das 65. Lebensjahr hinaus arbeitet, d.h. seinen Rentenanspruch nicht oder nur als Teilrente wahrnimmt, erwirbt mit jedem Monat einen Zuschlag von 0,5% auf die nicht ausgezahlte Rente (bei Teilrente auf den nicht in Anspruch genommenen Betrag).

Allerdings hat der einzelne Arbeitnehmer keinen generellen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. In einigen Tarifbereichen ist sogar vereinbart, daß mit Erreichen des 65. Lebensjahres das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet (so z. B. im Bundesangestelltentarif, § 60 BAT und im Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit, § 60 MTV). Um die Flexibilisierung der Altersgrenze auch nach oben zu erleichtern, schränkt das Rentenreformgesetz 1992 nunmehr ein, daß eine derartige Vereinbarung nur dann wirksam ist, wenn sie innerhalb der letzten drei Jahre vor Erfüllung eines Anspruchs auf Altersrente geschlossen oder vom Arbeitnehmer bestätigt wurde. Zudem wird bekräftigt, daß ein Anspruch auf Altersrente eine Kündigung nicht bedingen kann und ein Anspruch auf vorgezogene Altersrente nicht bei der sozialen Auswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz berücksichtigt werden darf (§ 41 (4) SGB VI). Bislang haben Arbeitsgerichte nicht einheitlich entschieden, ob diese Einschränkung nur einzelvertragliche oder auch kollektivrechtliche Beendigungsklauseln erfaßt; eine Entscheidung von höchster Instanz steht noch aus.²

Anzumerken bleibt schließlich, daß bereits seit 1973 bis 1992 die Möglichkeit bestand, zum normalen Altersruhegeld ab 65 Jahren durch Weiterarbeit versicherungsmathematische Zuschläge zu erwerben (allerdings begrenzt auf zwei Jahre, § 1254 (I a) RVO). Sie wurde jedoch nur in geringem Ausmaß, zudem kaum über das 66. Lebensjahr hinaus genutzt (zwischen 1973 und 1991 nur rd. 24,6 Tsd. Rentenzugänge für „hinausgeschobenes Altersruhegeld“).

Zwei absehbare Entwicklungen führen zu unterschiedlicher Beurteilung der stufenweisen Anhebung des Rentenalters von 2001 an: Für die Anhebung sprechen die Auswirkungen der geburtenschwächeren Nachwuchsjahrgänge auf den Arbeitsmarkt. Schon bis zum Jahr 2000 könnte es nach

zwei Projektionsvarianten des IAB in Westdeutschland fast 3 Millionen weniger jüngere Erwerbspersonen unter 30 Jahren geben als 1990 (Thon 1991). Gegen die Anhebung spricht die Befürchtung, daß auch noch nach der Jahrtausendwende mit relativ hoher Arbeitslosigkeit gerechnet werden muß (IAB 1992; Prognos AG, 1993). Um nach Möglichkeit die aktuelle Entwicklung zu berücksichtigen, bestimmt das Rentenreformgesetz, von 1997 an im jährlichen Rentenversicherungsbericht darzustellen, „wie sich die im Jahre 2001 beginnende Anhebung der Altersgrenzen voraussichtlich auf die Arbeitsmarktlage, die Finanzlage der Rentenversicherung und andere öffentliche Haushalte auswirkt.“ (RRG 1992, § 154 (2)).

Welche Auswirkung könnte die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen für den Ruhegeldbezug auf die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer haben? In der Übergangszeit zwischen 2001 und 2013 wird sicherlich ein gewisser Teil der Älteren dem vorzeitigen Rentenbeginn trotz Abschlägen den Vorzug geben, soweit die finanziellen Einbußen nicht zu einschneidend sind. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß das Geldvermögen in der Bundesrepublik heute rund 3,5 Billionen DM beträgt und jährlich ca. 100 Milliarden DM vererbt werden. Dieses Privatvermögen dürfte in Zukunft zunehmend auch zur Finanzierung des Ruhestandes herangezogen werden.

Ein anderer Teil älterer Arbeitnehmer wird aber vielleicht nicht bereit und auch nicht in der Lage sein, die Rentenabschläge zu kompensieren. Ergebnisse einer im Herbst 1992 für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung durchgeführten Befragung von 2600 Personen im Alter von 50 bis unter 70 Jahren (überwiegend Erwerbstätige) können Hinweise dazu geben: Danach erwarteten immerhin 8% der Erwerbstätigen finanzielle Probleme beim Übergang in den Ruhestand, 57% eine Verschlechterung ihrer finanziellen Situation. Dementsprechend äußerte sich die Hälfte der Erwerbstätigen grundsätzlich positiv zur „Aufnahme einer nachberuflichen, erwerbsmäßigen Arbeit“ (57% der Geringverdiener). Vier Fünftel nannten als Motivation dafür „Geld reicht nicht“ (Warnken 1993).

In den IAB-Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials wird insgesamt davon ausgegangen, daß aufgrund der Altersgrenzenänderung bei ungünstigeren Bedingungen für den vorzeitigen Rentenbezug die Erwerbsbeteiligung Älterer nach 2000 wieder zunehmen könnte. Zur Schätzung der Potentialauswirkung wurde daher unterstellt, daß z.B. bei den 60- bis 65jährigen Männern (Deutsche) die Erwerbsquote zwischen 2000 und 2010 von 49% auf 70% steigen könnte, d. h. auf das durchschnittliche Niveau der Jahre vor 1973 (Thon 1991). Nach dem Jahr 2010 ist zusätzlich zu berücksichtigen, daß das Erwerbspersonenpotential insgesamt abnehmen wird. Dies könnte zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes beitragen und damit auch die Chancen Älterer verbessern.

Inwieweit die Beschäftigung Älterer über das 60. Lebensjahr hinaus tatsächlich wieder ansteigt, wird von der künftigen Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs abhängen, die heute nur schwer einzuschätzen ist. Nach den Prognosprojektionen könnte der Arbeitskräftebedarf bis 2010 im Durchschnitt leicht ansteigen (s. Ziff. 5). Wirtschaftswachstum und Beschäftigung werden sich jedenfalls um so positiver entwickeln, je offensiver Wirtschaft und Gesellschaft den heutigen Herausforderungen begegnen (neue Technologien, Umweltschutz, Internationalisierung des Wirtschaftens, um drei der bedeutendsten zu nennen) und

² Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht am 20. 10. 1993 (nach Redaktionsschluß für MittAB 3) entschieden, daß tarifvertraglich festgeschriebene Altersgrenzen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Verstoßes gegen § 41 Abs. 4 S. 3 SGB VI unwirksam sind.

je rascher der notwendige Strukturwandel bewältigt wird (Klauder 1992).

Eine Anhebung der Altersgrenze für den Ruhestandsbeginn bei ungünstiger Arbeitsmarktlage würde die oben beschriebene „Übergangsphase“ für Ältere verlängern. Es blieben also weiterhin die Alternativen: Arbeitslosigkeit, erneut vermehrte Inanspruchnahme der altersunabhängigen Erwerbsunfähigkeitsrente, weiterhin Vorrente über Sozialpläne (soweit Unternehmen dies finanzieren können). Dabei würde das Sozialversicherungssystem insgesamt nicht entlastet, es fände lediglich eine teilweise Verschiebung auf andere Bereiche statt. Auch das Ziel, durch verlängerte Lebensarbeitszeit und Beitragszeiten die Rentenfinanzierung zu sichern, würde verfehlt werden.

7 Folgerungen für die Beschäftigungssicherung Älterer

Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wird ein erster Schritt gemacht, den Anreiz zum frühen Ruhestand abzuschwächen und die Lebensarbeitszeit wieder zu verlängern. Außerdem schafft das Gesetz Rahmenbedingungen für eine Flexibilisierung des Rentenalters – auch nach oben – und fördert durch die Teilrente den gleitenden Übergang, wie es all den Arbeitnehmern entgegenkommt, die über die „Normal-Altersgrenze“ hinaus aktiv sein wollen.

Allerdings ist das Gesetz nur an die Arbeitnehmer gerichtet. Sollte mit Anhebung der Altersgrenze vom Jahr 2001 an Berufstätigkeit sowohl für die bis zu 65jährigen Arbeitnehmer als auch für die Betriebe attraktiv und produktiv gestaltet werden, so wären heute schon entsprechende Maßnahmen zu planen, von denen die wichtigsten hier angesprochen werden sollen:

1. Kontinuierliche berufliche Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt und zur Anpassung der Qualifikation müßten mehr als bisher üblich Ältere, d. h. heute schon die 40- bis 49jährigen, einbeziehen. Derartige Maßnahmen könnten auch dem Ausgleich eventueller Ausbildungsdefizite gegenüber den nachrückenden Altersgruppen dienen.

Im Hinblick auf die Beschäftigung Älterer nach 2010 sind auch für die Jüngeren heute schon entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Bereitschaft und Fähigkeit zur Weiterbildung hängen nicht zuletzt von Niveau und Art der Erstausbildung ab sowie von der Gewöhnung an lebenslanges Lernen (Klauder, 1980, vgl. auch Hofbauer 1988).

2. Um die Inanspruchnahme der Teilrente zu fördern, müßte ein ausreichendes Angebot an attraktiven Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen werden, d.h. Arbeitsplätze, die nicht Ansehensverlust im Betrieb oder berufliche Herabstufung bedeuten und angemessenen Verdienst gewähren.

Der Mangel an solchen Arbeitsplätzen sowie die günstigen Rentenübergangsbedingungen tragen wohl dazu bei, daß tarifliche oder betriebliche Teilzeitregelungen für Ältere bislang wenig in Anspruch genommen werden. Auch die Förderung durch das Altersteilzeitgesetz zeigte kaum Einfluß: Während der gesamten Geltungsdauer von 1989 bis 1992 wurden nur 787 Leistungsanträge bei der Bundesanstalt für Arbeit gestellt. Die meisten Betroffenen bevorzugten noch immer ein vollständiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Bei Männern ist ohnedies die Teilzeitquote bisher außerordentlich niedrig (knapp unter 3% aller männlichen Arbeitnehmer, s. IAB 1992). In Zukunft könnten jedoch die weniger günstigen Bedingungen für den

Rentenbezug das Interesse Älterer an Teilzeitarbeit und Zuverdienst zur Teilrente verstärken.

Ein Teil der älteren Arbeitnehmer würde sicher einen „gleitenden Ruhestand“ dem abrupten Wechsel vom Berufsstreß zum Rentnerdasein vorziehen. Das Teilrentenmodell fördert tendenziell den „gleitenden Ruhestand“ vom 62. Lebensjahr an durch Beseitigung finanzieller Hindernisse. Das Einkommen aus Teilzeitarbeit und Teilrente dürfte höher sein als vorgezogenes Ruhegeld mit Abschlägen, auch ohne Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers. Dazu kommen die von Sozialwissenschaftlern genannten Vorteile: verminderte berufliche Belastungen, mehr Zeitautonomie, bessere psychische Anpassung an das Leben nach der Berufstätigkeit. Manche gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer könnten dann ihre verbliebene Leistungsfähigkeit auf einem Teilzeitarbeitsplatz einsetzen, statt mit Erwerbsunfähigkeitsrente vollständig aus dem Berufsleben auszuschcheiden (Naegle 1992).

3. Große Bedeutung kommt einer aktiven Arbeitsmarktpolitik zu. Die im Arbeitsförderungsgesetz vorgesehenen Instrumente – Förderung der Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung, individuell und institutionell – müßten noch ausgebaut werden unter verstärkter Einbeziehung älterer Arbeitnehmer. Klein- und Mittelbetriebe werden wahrscheinlich mehr als größere Unternehmen Schwierigkeiten haben, langfristige Personalplanung und Weiterbildungsmaßnahmen organisatorisch und finanziell zu bewältigen. Da hier jedoch rd. 70% der Arbeitnehmer ab 40 Jahren beschäftigt sind (siehe Bild 2) und bei Nachwuchsmangel die Gewinnung junger Arbeitskräfte für kleinere Betriebe möglicherweise schwieriger sein wird, wäre an die Förderung überbetrieblicher Einrichtungen zu denken.

Grundsätzlich wären derartige Maßnahmen langfristig zu planen und heute schon einzuleiten, um im nächsten Jahrtausend tatsächlich eine produktive Erwerbstätigkeit Älterer über das 60. Lebensjahr hinaus (und ihren Beitrag zur Rentenfinanzierung) zu sichern.

Den Unternehmen, denen dabei eine Schlüsselposition zukommt, stellt sich allerdings das Problem, daß sich kurz- und langfristige betriebliche Interessen überschneiden.

Langfristig wäre es im Hinblick auf die demographische Entwicklung (Nachwuchsmangel) richtig, das im Betrieb verfügbare Humankapital in Abstimmung mit der Unternehmensentwicklung kontinuierlich zu verbessern, und das (aktualisierte) Fachwissen der älteren Mitarbeiter möglichst lange zu nutzen. Kurz- und mittelfristig ist jedoch die allgemeine Beschäftigungssituation mit ungünstigen Perspektiven in West- wie Ostdeutschland bestimmend, d. h. zumindest bis zum Jahr 2000 werden wohl personelle Anpassungen in Unternehmen bevorzugt über die frühzeitige Ausgliederung Älterer (heute die Altersgruppe ab 50 Jahre) erfolgen.

Dies könnte allerdings dazu verleiten, den Zeitpunkt für den Beginn von Weiterbildungsmaßnahmen für die zukünftigen älteren Mitarbeiter noch als hinausschiebbar erscheinen zu lassen. Damit würde aber eine eher abwartende Haltung erzeugt statt intensiver und kreativer Vorsorge. Da nun aber die Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit auch vom bisherigen Aus- und Weiterbildungsniveau abhängt, besteht die Gefahr, daß kurzfristig rationelle Entscheidungen sich mittel- und langfristig rächen.

Literatur

- BMWi (1990): Unternehmensgrößenstatistik 1989/90 – Daten und Fakten. In: Studien-Reihe 68 erstellt vom Institut für Mittelstandsforschung, Bonn, i. A. des BMWi. Bonn, Januar 1990
- Bullinger, H.-J., V. Volkholz, K. Betzel, A. Kächling, W. Risch (Hrsg.) (1993): Alter und Erwerbsarbeit der Zukunft. Arbeit und Technik bei veränderten Alten- und Belegschaftsstrukturen. Kongreß vom 3. und 4. Nov. 1992 in Berlin (Springer-Verlag)
- Bundesanstalt für Arbeit (1992): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen am 30. 6. 1991. Nürnberg im April 1992
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1993): Arbeitsmarkt 1992, Arbeitsmarktanalyse für die alten und die neuen Bundesländer. Nürnberg
- Buttler, Friedrich, U. Cramer (1991): Entwicklung und Ursachen von mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland. In: MittAB 3
- Cramer, Ulrich (1987): Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? In: MittAB 1
- Fuchs, Johann (1992): Zu- und Abgangsrechnung für die Erwerbstätigen nach Branchen. Ein Modell zur Fortschreibung sektoraler Beschäftigungsstrukturen nach Alter, Geschlecht und Stellung im Beruf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 166. Nürnberg
- Hofbauer, Hans (1982): Materialien zur Situation älterer Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB 2
- Hofbauer, Hans (1988): Ausbildungs- und Berufsverläufe: Retrospektivanalysen des IAB. In: Mertens, D. (Hrsg.), Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 70, 3. überarbeitete Auflage. Nürnberg
- Hoffmann, Edeltraud, G. Kühlewind (1984): Arbeitsmarkt- und Kostenaspekte zur Vorruhestandsregelung. Datenmaterial und Modellrechnungen. In: MittAB 2
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (1992): Zahlenfibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen. BeitrAB 101, Ausgabe 1992
- Klauder, Wolfgang (1980): Die Bedeutung des Bevölkerungsrückgangs für Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Politik. In: MittAB 4
- Klauder, Wolfgang (1989): Arbeitsmarkt und Ausscheiden Älterer aus dem Erwerbsleben – gegenwärtige und zukünftige Tendenzen und Probleme. In: Sozialer Fortschritt 4
- Klauder, Wolfgang (1990): Ohne Fleiß kein Preis: Die Arbeitswelt der Zukunft. Bd. 227 der Taschenbuchreihe Texte und Thesen. Zürich-Osnabrück
- Klauder, Wolfgang (1992): Ausreichend Mitarbeiter für Tätigkeiten von morgen? Europäisches Arbeitskräftepotential und demographiebedingte Engpässe des Arbeitsmarktes. Vortrag auf der Plenarveranstaltung des Kongresses „Erwerbsarbeit der Zukunft: Arbeit und Technik bei veränderten Alters- und Belegschaftsstrukturen“ des Bundesministers für Forschung und Technologie (BMFT) und des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung (BMA) am 3. November 1992 in Berlin (Veröffentlichung einer Kurzfassung im Tagungsband Bullinger et al.)
- Kühlewind, Gerhard (1986): Beschäftigung und Ausgliederung älterer Arbeitnehmer. Empirische Befunde zu Erwerbsbeteiligung, Rentenübergang, Vorruhestandsregelung und Arbeitslosigkeit. In: MittAB 2
- Kühlewind, Gerhard (1989): Der Vorruhestand läuft aus. IAB-Kurzbericht vom 9. 8. 1989
- Kühlewind, Gerhard (1992): Generationenvertrag oder Generationenkonflikt? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB) 1
- Naegele, Gerhard (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken älterer Arbeitnehmer. Beiträge zur Sozialpolitikforschung. Augsburg
- Prognos AG (Hofer, Peter, Inge Weidig, Heimfrid Wolff) (1989): Arbeitslandschaft bis 2010 nach Umfang und Tätigkeitsprofilen. BeitrAB 131.1 (Textband), 131.2 (Anlagenband). Nürnberg
- Prognos AG (Hofer, Peter, Michael Schlesinger) (1993): Deutschland Report Nr. 1. „Die demographische und ökonomische Entwicklung im Überblick“. Basel, im April 1993
- RRG 1992 – Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1992) vom 18. Dezember 1989. Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 60, ausgegeben zu Bonn am 28. Dezember 1989
- Tessaring, Manfred (1991): Tendenzen des Qualifikationsbedarfs in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2010. Implikationen der IAB/Prognos-Projektion 1989 für die Qualifikationsstruktur der Arbeitsplätze in Westdeutschland. In: MittAB 1
- Tessaring, Manfred (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. Ein Beitrag zur gegenwärtigen Diskussion. In: MittAB 2
- Tessaring, Manfred, A. Reinberg, G. Fischer (1993): Bildung, Beschäftigung und Qualifikation in den alten Bundesländern. Bestände und Übergänge im Rahmen der Bildungsgesamtrechnung-West des IAB. BeitrAB 170. Nürnberg
- Thon, Manfred (1991): Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2010 mit Ausblick auf 2030. In: MittAB 4
- Warnken, Jürgen (1993): Bislang unausgeschöpfte Potentiale. In: Bundesarbeitsblatt 4

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 30. 6. 1991 nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Alter.

Wirtschaftszweige	Beschäftigte insgesamt (=100%)	Verteilung auf Betriebsgrösse (in Prozent)				Altersstruktur (in Prozent)			
		bis 9 Besch. (Kleinbetriebe) 002	10-499 Besch. (Mittelbetriebe) 003	500-4999 Besch. 004	ab 5000 Besch. (Grossbetriebe) 005	bis 29 Jahre 006	30-49 Jahre 007	darunter 40-49 Jahre 008	50 J. und älter 009
I Land-, Forstwirtschaft, Fischerei (00-03)	224008	53,9	44,3	1,7		48,2	32,3	12,4	19,5
II Energiewirtsch., Wasserversorg., Bergbau (04-08)	436258	1,7	31,9	57,4	9,1	26,7	49,6	23,6	23,7
III Verarbeitendes Gewerbe (09-58 ex 25 s.IV)	8576978	7,3	50,0	30,5	12,3	33,6	44,8	20,6	21,6
III.1 Grundstoffe, Produktionsgueter	1727159	5,1	43,0	35,3	16,5	29,3	45,6	21,6	25,1
Chemie, Mineralölverarbeitung (09-11)	642021	0,9	27,2	39,6	32,2	27,2	47,3	22,6	25,5
Gummi-, Asbestverarbeitung (13)	109985	2,1	31,6	66,3		29,7	47,0	22,0	23,3
Gewinn- u. Verarb.v. Natursteinen (14)	185961	12,7	77,8	9,5		25,7	45,2	21,8	29,1
Eisen-, Stahl-, NE-Metallerzeugung (17-18)	233208	0,4	17,0	48,7	33,9	26,8	45,6	23,2	27,6
Gießerei, Zieh., KMW, Stahlverf., Schmiederei (19-22)	424716	10,9	64,4	24,7		34,6	43,4	19,9	22,0
Sägewerke, Holzspanplattenwerke (40)	63616	13,6	71,3	15,1		33,0	42,0	17,5	25,1
Papier-, Papierverarbeitung (430)	67652	0,5	44,2	55,4		30,2	44,7	19,9	25,1
III.2 Investitionsgueter	4371206	5,0	42,8	35,0	17,2	33,8	46,2	20,9	20,0
Stahlbau, Wagenbau (23-24)	207232	6,3	65,7	28,0		33,1	45,9	22,0	21,1
Maschinenbau, Zahnradherstellung (26-27)	1103017	3,2	52,2	40,9	3,7	32,4	45,3	21,1	22,2
Kfz-Herst., Schiffbau, Luftfahrzeugbau (28-29, 31-32)	863376	0,6	10,3	28,2	60,9	30,1	48,3	22,0	21,6
Reparatur Kfz etc. (30)	322767	24,5	70,7	4,8		50,7	37,8	15,8	11,5
Datenverarbeitungsanl., Büromaschinen (33)	79083	3,8	29,7	47,8	18,7	26,9	54,7	25,3	18,5
Elektrotechnik (34)	1131989	3,1	36,5	46,1	14,3	33,2	47,9	21,4	18,9
Feinmech., Optik, Uhren, EBM-Waren (35-37)	663742	7,2	60,9	30,4	1,6	34,4	45,4	19,9	20,2
III.3 Verbrauchsgueter	1746703	10,4	69,1	19,8	0,8	34,9	42,6	19,6	22,5
Kunststoffverarbeitung (12)	324944	3,6	69,6	24,3	2,5	35,7	45,4	19,6	19,0
Feinkeramik, Glas (15-16)	140159	2,9	46,5	46,7	3,9	31,7	44,5	20,4	23,9
Musikinstr., Spielw., Sportger., Schmuck (38-39)	52755	15,9	74,5	9,6		32,9	41,7	20,0	25,4
Moebelherst., sonst. Holzverarbeitung (41-42)	363032	23,3	66,5	10,2		41,7	37,1	15,0	21,3
Papierverarbeitung, Druckerei, Buchbind. (431-433)	360549	9,1	72,4	18,5		30,6	47,1	22,9	22,2
Leder-Herst. u. -Verarbeitung (45-46)	66846	14,4	70,6	14,9		31,9	40,2	19,6	28,0
Verarb.v. textilen Grundstoffen (47-51)	233019	3,0	69,7	27,2		30,6	42,0	21,3	27,4
Bekleidung, Naeherei, Polsterei (52-53)	205399	11,1	79,9	9,0		38,1	40,3	19,7	21,6
III.4 Nahrungs-, Genussmittel (54-58)	731910	18,7	63,6	17,7		39,5	39,6	18,9	20,9
darunter: Tabakverarbeitung (58)	15253	0,3	27,4	72,2		26,2	48,4	23,8	25,3
IV Baugewerbe (25, 59-61)	1686704	23,6	71,8	4,6		36,4	41,0	19,3	22,7
Bauhauptgewerbe (59-60)	1033256	15,5	77,9	6,6		30,2	42,2	20,7	27,6
Baunebengewerbe, Lüftungsanl. (25, 61)	653448	36,6	62,0	1,4		46,1	39,0	17,1	15,0

noch Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 30. 6. 1991 nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Alter.

Wirtschaftszweige	Beschaeftigte insgesamt (=100%) 001	Verteilung auf Betriebsgrößen (in Prozent)				Altersstruktur (in Prozent)			
		bis 9 Besch. (Klein- be- triebe) 002	10-499 Besch. (Mit- telbe- triebe) 003	500- 4999 Besch. 004	ab 5000 Besch. (Gross- be- triebe) 005	bis 29 Jahre 006	30-49 Jahre 007	darun- ter 40-49 Jahre 008	50 J. und aelter 009
V Dienstleistungssektor (62-93)	12246350	20,9	57,8	18,7	2,6	33,6	46,8	21,0	19,7
V.1 Distributive Dienstleistungen	4389876	22,4	63,5	12,0	2,0	35,2	45,4	21,3	19,4
Handel (62)	3225114	25,6	65,7	8,0	0,7	36,4	44,8	21,1	18,8
Verkehr (63,65-68)	934607	16,1	62,5	14,3	7,1	30,0	48,8	22,5	21,2
Deutsche Bundesbahn (630)	108236	0,7	75,3	23,9		24,1	41,3	24,7	34,6
Strassenverk., Schiff-, Luftfahrt, Sped. (631,65-68)	826371	18,1	60,8	13,1	8,0	30,8	49,8	22,3	19,4
Nachrichtenuebermittlung (64)	230155	3,5	38,0	58,5		39,2	41,3	19,3	19,5
V.2 Vorwieg.wirtschaftsbez.Dienstl.	2396101	21,0	60,0	17,0	1,9	33,9	48,7	21,0	17,4
Kreditinstitute, Versicherungen (69)	919292	8,1	57,0	31,6	3,3	34,8	48,4	21,0	16,8
Beratung, Planung, Werbung (79-82)	937103	38,7	54,5	5,8	1,0	34,3	49,7	20,8	16,0
Gebaeudereinigung, Schornsteinfeger (721-722)	168507	15,1	73,3	11,6		26,6	49,1	24,5	24,3
Leasing, Bewachung, Entsorgung u.a. (84-86 ex 860,864)	371199	10,9	75,7	11,7	1,8	33,6	46,8	20,0	19,6
V.3 Vorwieg.haushaltsbez.Dienstl.	1080443	42,1	48,3	9,5		42,9	40,8	18,3	16,3
V.3.1 Haushaltsbez.Dienstl.i.e.S.	240874	67,4	32,6			57,0	29,3	14,3	13,7
Waescherei, Reinigung (720)	47587	27,0	73,0			26,0	46,0	24,2	28,1
Friseur, Koerperpflege (73)	157838	73,5	26,5			72,9	22,5	10,0	4,6
Private Haushalte (90)	35449	94,5	5,5			27,7	37,3	20,0	35,0
V.3.2 Freizeitbez.Dienstleistungen	839569	34,9	52,9	12,3		38,8	44,1	19,5	17,0
Hotels, Gasthoefe (70)	530006	46,3	51,6	2,0		46,7	39,8	17,0	13,5
Medien, Kunst, Theater, Unterh., Fotogew. (76-77,83,860,864)	309563	15,2	55,0	29,8		25,4	51,5	23,8	23,1
V.4 Vorwieg.gesellschaftsbez.Dienstl. (71,74-75,78,87-89,91-93)	4379930	14,1	53,1	28,5	4,3	29,5	48,4	21,3	22,1
V.4.1 Human-Dienste (71,74-75,78)	2418629	19,7	46,9	29,0	4,3	34,7	47,9	19,6	17,3
Heime (71)	334725	4,0	87,8	8,1		28,5	50,0	22,8	21,5
Bildung, Wissenschaft (74-75)	703198	14,5	54,8	25,2	5,5	26,2	51,6	22,2	22,2
Bildung, Wissenschaft ex Staat	315925	23,5	64,7	11,8	0,0	31,6	51,4	19,8	16,9
Bildung, Wiss. staatl. (742,745,748,752,755,758)	387273	7,1	46,8	36,2	9,9	21,8	51,7	24,0	26,5
Gesundheits-, Veterinaerwesen (78)	1380706	26,2	33,0	36,0	4,8	40,6	45,6	17,5	13,8
V.4.2 Gesellschaftsbez.Dienstl.i.e.S.	1961301	7,2	60,6	27,8	4,3	23,0	49,1	23,5	28,0
Organisationen o.Erwerbscharakter (87-89)	493376	19,4	68,4	12,2		23,8	53,0	23,2	23,2
Gebietskoerperschaften, Sozialversicherung (91-93)	1467925	3,1	58,0	33,1	5,8	22,7	47,7	23,5	29,6
Sonstige incl.Vertret.fr.Staaten (94-99)	3141	40,0	60,0			37,5	44,5	19,5	18,1
Va Dienstl.v.Privatunternehmen (inst.)	7854094	29,3	58,4	10,7	1,6	37,1	45,6	20,3	17,3
Vb Dienstl.v.Organisationen o.Erwerbscharakter (inst.)	1256319	12,5	66,8	19,8	0,9	29,0	50,9	21,3	20,1
Vc Dienstl.v.Gebietskoerpersch., Sozialversich.(inst.)	3135937	3,4	52,5	38,2	5,9	26,5	47,9	22,5	25,6
I n s g e s a m t	23173439	16,0	55,3	22,6	6,1	33,8	45,5	20,7	20,7
Su Landw., B-Bahn, Post, Wiss.Bild.staatl., Staat	2417597	8,4	53,8	32,7	5,1	26,5	46,0	22,2	27,4
Insges. ohne Landw., Bahn, Post, Bild.staatl., Staat	20755842	16,9	55,4	21,4	6,2	34,6	45,5	20,5	19,9

Anmerkung: Kennziffern der Wirtschaftsgruppen bzw. -klassen in Klammern s. Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der BA

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA für Westdeutschland

Tabelle 4a: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Stellung im Beruf/Ausbildung, Betriebsgrößenklassen und Altersgruppen
– Anteile in Prozent –

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Kleinbetriebe 1-9 Beschaeftigte					Mittelbetriebe 10-499 Beschaeftigte				
	bis 29 Jahre 001	30-39 Jahre 002	40-49 Jahre 003	50 J.u. aelter 004	alle Alter 005	bis 29 Jahre 006	30-39 Jahre 007	40-49 Jahre 008	50 J.u. aelter 009	alle Alter 010
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	17,6	24,6	26,5	31,1	23,1	25,7	29,1	30,7	35,8	29,7
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	12,8	16,3	16,4	21,1	15,7	22,1	23,9	24,9	30,0	24,8
-Angestellte ohne Berufsausbildung	4,8	8,3	10,1	10,0	7,4	3,6	5,2	5,9	5,8	4,9
Qualifizierte Beschaeftigte	59,0	74,6	73,1	68,7	66,9	55,9	70,4	69,1	64,1	63,9
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	27,0	25,1	21,7	24,8	25,2	22,7	23,7	24,5	28,3	24,5
-Angestellte mit Berufsausbildung	32,0	49,5	51,4	43,8	41,7	33,2	46,7	44,6	35,8	39,4
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	1,4	5,5	3,5	2,9	3,1	2,2	8,3	5,2	3,7	4,6
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	23,4	0,8	0,3	0,3	10,0	18,4	0,5	0,1	0,1	6,4
Beschaeftigte insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Groessere Betriebe 500-4999 Beschaeftigte					Grossbetriebe ab 5000 Beschaeftigte				
	bis 29 Jahre 011	30-39 Jahre 012	40-49 Jahre 013	50 J.u. aelter 014	alle Alter 015	bis 29 Jahre 016	30-39 Jahre 017	40-49 Jahre 018	50 J.u. aelter 019	alle Alter 020
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	29,8	30,6	33,6	38,1	32,7	35,1	32,1	34,0	36,7	34,4
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	26,9	26,3	27,9	31,5	28,0	31,9	28,0	28,7	30,6	29,9
-Angestellte ohne Berufsausbildung	3,0	4,3	5,8	6,6	4,8	3,2	4,1	5,3	6,1	4,6
Qualifizierte Beschaeftigte	53,4	68,7	66,2	61,9	62,0	50,2	67,5	66,0	63,3	61,2
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	19,3	20,4	21,5	23,7	21,1	24,4	25,4	26,0	27,3	25,7
-Angestellte mit Berufsausbildung	34,1	48,4	44,7	38,1	41,0	25,8	42,0	39,9	36,0	35,5
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	5,1	14,7	9,5	7,0	8,9	5,7	17,7	11,9	9,4	11,0
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	16,8	0,6	0,1	0,0	5,2	14,7	0,4	0,1	0,0	4,4
Beschaeftigte insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Alle Betriebsgrößenklassen				
	bis 29 Jahre 021	30-39 Jahre 022	40-49 Jahre 023	50 J.u. aelter 024	alle Alter 025
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	25,4	28,9	31,0	35,9	29,6
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	21,7	23,6	24,6	29,3	24,4
-Angestellte ohne Berufsausbildung	3,7	5,4	6,4	6,6	5,3
Qualifizierte Beschaeftigte	55,7	70,5	68,8	64,1	63,8
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	22,9	23,3	23,5	26,7	23,9
-Angestellte mit Berufsausbildung	32,8	47,2	45,3	37,4	39,9
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	2,8	9,9	6,4	4,8	5,8
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	18,9	0,6	0,2	0,1	6,6
Beschaeftigte insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland

Tabelle 4b: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Altersgruppen, Stellung im Beruf/Ausbildung und Betriebsgrößenklassen
– Anteile in Prozent –

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Kleinbetriebe 1-9 Beschaeftigte					Mittelbetriebe 10-499 Beschaeftigte				
	bis 29 Jahre 001	30-39 Jahre 002	40-49 Jahre 003	50 J.u. aelter 004	alle Alter 005	bis 29 Jahre 006	30-39 Jahre 007	40-49 Jahre 008	50 J.u. aelter 009	alle Alter 010
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	31,5	25,6	20,9	22,0	100,0	29,1	24,1	21,4	25,3	100,0
Arbeiter,n.a.Facharbeiter besch.	33,9	25,0	19,1	22,0	100,0	30,0	23,8	20,8	25,4	100,0
Angestellte ohne Berufsausbildung	26,4	26,8	24,8	22,0	100,0	24,7	25,8	24,7	24,8	100,0
Qualifizierte Beschaeftigte	36,4	26,8	19,9	16,8	100,0	29,4	27,1	22,4	21,0	100,0
Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	44,2	24,0	15,7	16,1	100,0	31,2	23,9	20,7	24,2	100,0
Angestellte mit Berufsausbildung	31,7	28,6	22,5	17,2	100,0	28,4	29,2	23,4	19,0	100,0
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	19,4	43,8	21,2	15,7	100,0	16,2	43,8	23,2	16,7	100,0
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	97,0	2,0	0,6	0,4	100,0	97,4	1,9	0,5	0,2	100,0
Beschaeftigte ohne Auszubildende	35,2	26,5	20,2	18,1	100,0	29,3	26,2	22,1	22,4	100,0
Beschaeftigte insgesamt	41,3	24,1	18,2	16,4	100,0	33,7	24,6	20,7	21,0	100,0

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Groessere Betriebe 500-4999 Beschaeftigte					Grossbetriebe ab 5000 Beschaeftigte				
	bis 29 Jahre 011	30-39 Jahre 012	40-49 Jahre 013	50 J.u. aelter 014	alle Alter 015	bis 29 Jahre 016	30-39 Jahre 017	40-49 Jahre 018	50 J.u. aelter 019	alle Alter 020
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	27,4	23,8	22,5	26,3	100,0	29,4	24,4	22,1	24,1	100,0
Arbeiter,n.a.Facharbeiter besch.	28,9	23,9	21,8	25,4	100,0	30,8	24,5	21,5	23,1	100,0
Angestellte ohne Berufsausbildung	18,7	23,3	26,5	31,5	100,0	20,2	23,4	26,0	30,4	100,0
Qualifizierte Beschaeftigte	25,9	28,2	23,4	22,5	100,0	23,6	28,8	24,2	23,4	100,0
Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	27,6	24,6	22,4	25,4	100,0	27,4	25,9	22,7	24,0	100,0
Angestellte mit Berufsausbildung	25,0	30,1	23,9	21,0	100,0	20,9	30,9	25,2	22,9	100,0
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	17,3	41,8	23,1	17,7	100,0	14,8	41,9	24,1	19,2	100,0
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	96,3	3,0	0,5	0,2	100,0	97,0	2,5	0,4	0,1	100,0
Beschaeftigte ohne Auszubildende	26,4	26,7	23,1	23,8	100,0	25,7	27,2	23,4	23,6	100,0
Beschaeftigte insgesamt	30,1	25,5	21,9	22,6	100,0	28,8	26,1	22,4	22,6	100,0

Stellung im Beruf/Ausbildung (Berufl.Stellung im Betrieb)	Alle Betriebsgrössenklassen				
	bis 29 Jahre 021	30-39 Jahre 022	40-49 Jahre 023	50 J.u. aelter 024	alle Alter 025
Geringer qualifizierte Beschaeftigte	29,0	24,3	21,7	25,1	100,0
Arbeiter,n.a.Facharbeiter besch.	30,2	24,0	20,9	24,9	100,0
Angestellte ohne Berufsausbildung	23,6	25,4	25,2	25,8	100,0
Qualifizierte Beschaeftigte	29,5	27,4	22,3	20,8	100,0
Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	32,4	24,2	20,3	23,1	100,0
Angestellte mit Berufsausbildung	27,7	29,4	23,5	19,4	100,0
dar.:Qualif.Beschaeftigte mit FHS/HS-Abschl.	16,7	42,9	23,1	17,3	100,0
Beschaeftigte in berufl.Ausbildung	97,1	2,1	0,5	0,3	100,0
Beschaeftigte ohne Auszubildende	29,3	26,4	22,1	22,1	100,0
Beschaeftigte insgesamt	33,8	24,8	20,7	20,7	100,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland

Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Stellung im Beruf, Ausbildung und Altersgruppen
– je Altersgruppe Anteile % (Zeilenprozente) nach Ausbildungsstufen –

Stellung im Beruf/Ausbildung	Beschäftigte bis 29 Jahre				Beschäftigte 30-39 Jahre			
	Haupt-, Real- schule; Abitur ohne Berufs- ausb. 001	Haupt-, Real- schule; Abitur mit Berufs- ausb. 002	Fach- hoch- schul-, Hoch- schul- ab- schluss 003	Ausbil- dung unbe- kannt 004	Haupt-, Real- schule; Abitur ohne Berufs- ausb. 005	Haupt-, Real- schule; Abitur mit Berufs- ausb. 006	Fach- hoch- schul-, Hoch- schul- ab- schluss 007	Ausbil- dung unbe- kannt 008
Alle Betriebsgrössen								
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	51,6	34,4	0,1	14,0	54,2	31,0	0,1	14,8
-Angestellte ohne Berufsausbildung	57,6			42,4	57,6			42,4
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	4,8	91,8	0,3	3,2	6,8	88,6	0,8	3,8
-Angestellte mit Berufsausbildung		91,4	8,6			79,2	20,8	
Beschäftigte in berufl.Ausbildung	91,3	5,5	1,1	2,1	58,6	23,7	14,0	3,7
Beschäftigte insgesamt	31,7	59,5	3,1	5,7	17,8	65,5	10,1	6,7
Kleinbetriebe 1-9 Beschäftigte								
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	43,9	26,0	0,1	30,0	44,0	24,5	0,2	31,2
-Angestellte ohne Berufsausbildung	36,8			63,2	36,5			63,5
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	2,6	92,1	0,4	4,9	3,7	88,6	1,4	6,3
-Angestellte mit Berufsausbildung		95,7	4,3			89,2	10,8	
Beschäftigte in berufl.Ausbildung	89,6	6,0	0,5	3,9	62,0	24,2	6,5	7,3
Beschäftigte insgesamt	29,0	60,2	1,6	9,1	11,6	70,6	5,8	12,0
Mittelbetriebe 10-499 Beschäftigte								
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	55,7	28,1	0,1	16,1	56,5	26,3	0,1	17,0
-Angestellte ohne Berufsausbildung	59,3			40,7	58,3			41,7
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	4,1	92,4	0,2	3,3	6,0	89,2	0,7	4,2
-Angestellte mit Berufsausbildung		93,3	6,7			82,5	17,5	
Beschäftigte in berufl.Ausbildung	92,2	5,3	0,9	1,5	61,8	23,2	11,6	3,4
Beschäftigte insgesamt	32,3	59,1	2,5	6,0	18,3	66,1	8,4	7,2
Groessere Betriebe 500-4999 Besch.								
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	51,2	43,5	0,1	5,2	56,3	37,3	0,1	6,3
-Angestellte ohne Berufsausbildung	78,5			21,5	76,1			23,9
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	7,4	91,2	0,3	1,1	8,2	89,4	0,9	1,5
-Angestellte mit Berufsausbildung		85,0	15,0			69,9	30,1	
Beschäftigte in berufl.Ausbildung	91,5	5,4	1,9	1,2	53,6	24,0	21,3	1,2
Beschäftigte insgesamt	32,9	59,2	5,5	2,5	20,1	62,0	14,9	3,0
Grossbetriebe ab 5000 Beschäftigte								
-Arbeiter,n.a.Facharb.besch.	34,1	62,8	0,0	3,1	43,7	52,3	0,1	3,9
-Angestellte ohne Berufsausbildung	78,5			21,5	82,1			17,9
-Facharbeiter,Meister,so.qual.Arbeiter	12,9	86,0	0,2	0,9	15,9	82,6	0,6	1,0
-Angestellte mit Berufsausbildung		78,1	21,9			58,2	41,8	
Beschäftigte in berufl.Ausbildung	89,2	5,5	2,5	2,8	39,1	24,6	33,7	2,5
Beschäftigte insgesamt	29,6	62,0	6,1	2,3	19,8	60,3	17,9	2,1

noch Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Stellung im Beruf, Ausbildung und Altersgruppen
– je Altersgruppe Anteile % (Zeilenprozente) nach Ausbildungsstufen –

Stellung im Beruf/Ausbildung	Beschäftigte 40-49 Jahre				Beschäftigte ab 50 Jahre			
	Haupt-, Real- schule; Abitur ohne Berufs- ausb. 001	Haupt-, Real- schule; Abitur mit berufs- ausb. 002	Fach- hoch- schul-, Hoch- schul- ab- schluss 003	Ausbil- dung unbe- kannt 004	Haupt-, Real- schule; Abitur ohne Berufs- ausb. 005	Haupt-, Real- schule; Abitur mit Berufs- ausb. 006	Fach- hoch- schul-, Hoch- schul- ab- schluss 007	Ausbil- dung unbe- kannt 008
Alle Betriebsgrössen								
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	60,8	23,8	0,1	15,2	66,0	20,2	0,0	13,8
-Angestellte ohne Berufsausbildung	63,4			36,6	71,2			28,8
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	9,4	85,5	0,5	4,5	12,1	83,3	0,3	4,2
-Angestellte mit Berufsausbildung		86,0	14,0			87,3	12,7	
Beschäftigte in berufl. Ausbildung	X	X	X	X	X	X	X	X
Beschäftigte insgesamt	21,3	65,0	6,5	7,2	27,3	60,8	4,9	7,1
Kleinbetriebe 1-9 Beschäftigte								
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	47,8	22,3	0,1	29,9	56,9	18,2	0,1	24,9
-Angestellte ohne Berufsausbildung	41,7			58,3	52,7			47,3
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	5,0	87,3	1,0	6,6	6,9	87,0	0,7	5,3
-Angestellte mit Berufsausbildung		93,4	6,6			93,5	6,5	
Beschäftigte in berufl. Ausbildung	X	X	X	X	X	X	X	X
Beschäftigte insgesamt	13,3	70,8	3,6	12,3	19,1	66,6	3,0	11,3
Mittelbetriebe 10-499 Beschäftigte								
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	61,4	21,4	0,1	17,1	66,5	17,9	0,0	15,6
-Angestellte ohne Berufsausbildung	64,6			35,4	72,3			27,7
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	8,0	86,6	0,5	4,9	11,0	84,0	0,3	4,7
-Angestellte mit Berufsausbildung		88,4	11,6			89,7	10,3	
Beschäftigte in berufl. Ausbildung	X	X	X	X	X	X	X	X
Beschäftigte insgesamt	21,1	66,0	5,3	7,5	27,3	61,3	3,8	7,6
Groessere Betriebe 500-4999 Besch.								
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	65,6	26,2	0,0	8,1	69,5	22,7	0,0	7,7
-Angestellte ohne Berufsausbildung	78,0			22,0	81,1			18,9
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	11,2	85,4	0,5	3,0	14,3	82,5	0,3	3,0
-Angestellte mit Berufsausbildung		79,0	21,0			81,6	18,4	
Beschäftigte in berufl. Ausbildung	X	X	X	X	X	X	X	X
Beschäftigte insgesamt	25,2	61,1	9,5	4,2	30,7	57,9	7,1	4,4
Grossbetriebe ab 5000 Beschäftigte								
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	55,9	35,5	0,1	8,6	59,7	32,7	0,0	7,6
-Angestellte ohne Berufsausbildung	82,1			17,9	80,9			19,1
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	22,6	74,6	0,4	2,4	24,0	73,7	0,1	2,2
-Angestellte mit Berufsausbildung		70,4	29,6			74,1	25,9	
Beschäftigte in berufl. Ausbildung	X	X	X	X	X	X	X	X
Beschäftigte insgesamt	26,3	57,8	11,9	4,0	29,8	56,8	9,4	4,1

noch Tabelle 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30. 6. 1991 nach Stellung im Beruf, Ausbildung und Altersgruppen, Beschäftigte insgesamt
- je Altersgruppe Anteile % (Zeilenprozente) nach Ausbildungsstufen -

Stellung im Beruf/Ausbildung	Beschaeftigte insgesamt			
	Haupt-, Real- schule; Abitur ohne Berufs- ausb. 001	Haupt-, Real- schule; Abitur mit Berufs- ausb. 002	Fach- hoch- schul-, Hoch- schul- ab- schluss 003	Ausbil- dung unbe- kannt 004
Alle Betriebsgrößen				
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	57,7	27,8	0,1	14,4
-Angestellte ohne Berufsausbildung	62,6			37,4
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	7,9	87,8	0,5	3,8
-Angestellte mit Berufsausbildung		85,7	14,3	
Beschaeftigte in berufl. Ausbildung	90,3	6,1	1,4	2,2
Beschaeftigte insgesamt	25,2	62,4	5,9	6,5
Kleinbetriebe 1-9 Beschaeftigte				
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	47,5	23,2	0,1	29,2
-Angestellte ohne Berufsausbildung	41,4			58,6
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	3,9	89,7	0,8	5,6
-Angestellte mit Berufsausbildung		92,9	7,1	
Beschaeftigte in berufl. Ausbildung	88,7	6,6	0,7	4,0
Beschaeftigte insgesamt	20,4	65,7	3,2	10,7
Mittelbetriebe 10-499 Beschaeftigte				
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	59,8	23,7	0,1	16,4
-Angestellte ohne Berufsausbildung	63,6			36,4
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	7,0	88,4	0,4	4,2
-Angestellte mit Berufsausbildung		88,3	11,7	
Beschaeftigte in berufl. Ausbildung	91,4	5,9	1,1	1,6
Beschaeftigte insgesamt	25,5	62,7	4,8	7,0
Groessere Betriebe 500-4999 Besch.				
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	60,2	33,0	0,1	6,7
-Angestellte ohne Berufsausbildung	78,6			21,4
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	10,2	87,2	0,5	2,1
-Angestellte mit Berufsausbildung		78,3	21,7	
Beschaeftigte in berufl. Ausbildung	90,1	6,2	2,5	1,2
Beschaeftigte insgesamt	27,5	60,0	9,1	3,4
Grossbetriebe ab 5000 Beschaeftigte				
-Arbeiter, n.a. Facharb. besch.	47,1	47,4	0,0	5,5
-Angestellte ohne Berufsausbildung	81,0			19,0
-Facharbeiter, Meister, so. qual. Arbeiter	18,6	79,6	0,3	1,6
-Angestellte mit Berufsausbildung		69,1	30,9	
Beschaeftigte in berufl. Ausbildung	87,7	6,1	3,4	2,8
Beschaeftigte insgesamt	26,3	59,4	11,2	3,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland

Tabelle 6: Prognos-Projektion der Erwerbstätigen 1991/2010 nach Wirtschaftszweigen und Anteile älterer Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den Wirtschaftszweigen 1991 (Westdeutschland)

- Rangfolge der Wirtschaftszweige nach dem prozentualen Zuwachs 1991/2010 -

Wirtschaftszweige	Veränderung der Erwerbstätigen				Ältere Beschäftigte 1991	
	in 1000			in %	Abweich.d. Anteile in %-Punkten vom Durchschnitt 20.7%	
	1991/ 2010 001	1991/ 2000 002	2000/2010 003	1991/ 2010 004	ab 50 J 005	40-49 J 006
Gesamtwirtschaft	651	- 81	732	2,2	0,0	0,0
Stark wachsende Wirtschaftszweige (+20% u. mehr)	2138,0	1050,0	1088,0	35,7	- 4,1	- 1,1
Uebrige Dienstl. (Beratung, Planung, Leasing, etc.)	1111	585	526	44,5	- 3,8	- 0,1
Org. o. E., priv. Haush.	439	228	211	33,2	- 0,2	0,6
Gesundheit, Vet.	215	87	128	28,5	-11,2	- 6,4
Gaststätten, Beherb.	258	103	155	26,9	- 6,8	- 3,1
Bildung, Wiss., Kult.	115	47	68	25,2	- 4,1	1,1
Mäßig wachsende Wirtschaftszweige (bis u. +20%)	990,0	400,0	590,0	11,8	1,2	0,8
Kunststoffverarbeitung	53	21	32	17,7	- 1,7	- 1,1
Gebietskörpersch., Soz. Vers.	727	300	427	16,9	5,0	1,9
Sonst. Verkehr	93	27	66	10,5	- 1,4	1,6
Ebm-Waren	26	11	15	7,6	0,7	- 0,5
Ausbaugew.	59	48	11	7,2	- 5,7	- 3,6
Kredit, Versich.	19	6	13	2,1	- 3,9	0,3
Stahlbau, Wagenbau	4	- 7	11	1,8	0,4	1,3
Chemie, Mineralölverarbeitung	9	- 6	15	1,5	4,8	1,9
Mäßig schrumpfende Wirtschaftszweige (bis u. -20%)	- 769,0	- 507,0	- 262,0	- 9,8	0,0	0,0
Bauhauptgew.	- 37	- 13	- 24	- 3,3	6,9	0,0
Möbelherst., sonst. Holzverarbeitung	- 15	- 10	- 5	- 6,8	0,6	- 5,7
Papierverarbeitung, Druckerei, Buchbind.	- 24	- 12	- 12	- 7,6	1,5	2,2
Musikinstr., Spielw., Sportger., Schmuck	- 5	- 4	- 1	- 7,7	4,7	- 0,7
Handel	- 348	- 279	- 69	- 8,9	- 1,9	0,4
Elektrotechnik	- 127	- 68	- 59	-12,2	- 1,8	0,7
Datenverarbeitungsanl., Büromaschinen	- 11	- 8	- 3	-13,3	- 2,2	4,6
Feinkeramik, Glas	- 21	- 11	- 10	-17,2	3,2	- 0,3
Feinmechanik, Optik, Uhren	- 25	- 13	- 12	-17,4	- 2,9	- 1,4
Nachrichtenebermittl.	- 97	- 57	- 40	-18,5	- 1,2	- 1,4
Giesserei, Zieh., KWN, Stahlverf., Schmiederei	- 59	- 32	- 27	-19,3	1,1	- 1,1
Stark schrumpfende Wirtschaftszweige (-20% u. mehr)	-1441,0	- 842,0	- 599,0	-27,3	1,7	- 0,2
Bekleidung, Naderie, Polsterei	- 32	- 28	- 4	-20,1	0,9	- 1,0
Maschinenbau, Zahnradherstellung	- 234	- 130	- 104	-21,7	1,5	0,4
Eisenbahnen	- 55	- 30	- 25	-22,0	13,7	3,9
Gewinn. u. Verarb. v. Natursteinen	- 35	- 13	- 22	-22,2	8,4	1,1
Nahrungs-, Genussmittel	- 120	- 45	- 75	-23,5	0,2	- 1,8
Kfz-Herst., Schiffbau, Luftfahrzeugbau	- 238	- 155	- 83	-23,5	0,9	1,3
Gummi-, Asbestverarbeitung	- 23	- 17	- 6	-23,5	2,6	1,3
Papier-, Pappeerzeugung	- 13	- 7	- 6	-24,6	4,4	- 0,8
Energie, Wasser, Bergbau	- 118	- 67	- 51	-25,7	3,0	2,9
Leder-Herst. u. -Verarbeitung	- 14	- 10	- 4	-28,4	7,3	- 1,1
Verarb. v. textilen Grundstoffen	- 59	- 39	- 20	-28,9	6,7	0,6
Sägewerke, Holzspanplattenwerke	- 14	- 8	- 6	-30,1	4,4	- 3,2
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	- 366	- 221	- 145	-30,0	- 1,2	- 8,3
Eisen-, Stahl-, NE-Metallerzeugung	- 120	- 72	- 48	-49,2	6,9	2,5

Quelle: Prognos, Basel, Deutschland-Report Nr. 1
Beschäftigtenstatistik der BA f. Westdeutschland